

Anna-Maija Lehto – Hanna Sutela

Uhkia ja mahdollisuuksia

Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003

Anna-Maija Lehto – Hanna Sutela

Uhkia ja mahdollisuuksia

Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003

Tiedustelut:

Anna-Maija Lehto

Hannä Sutela

(09) 17 341

Kansikuva: Futureimagebank

Kannen suunnittelu: Irene Matis

Taitto: Hilkka Potila

© 2004 Tilastokeskus

Tietoja lainattaessa lähteenä on mainittava Tilastokeskus.

ISBN 952-467-332-0

Esipuhe

Tämä on ensimmäinen raportti Tilastokeskuksen Työolotutkimus 2003:n tuloksista. Raportti kokoaa yhteen koko työolotutkimusten sarjaa ja analysoi suomalaisessa työelämässä tapahtuneita muutoksia. Tutkimussarja alkoi vuonna 1977 liittyen silloiseen sosiaali-indikaattorityöhön. Sarjan viides, tähän mennessä viimeisin tutkimusvaihe toteutettiin loppuvuodesta 2003. Kun tutkimukset on tehty yhtenäisin käsittein ja menetelmin, saadaan työolojen muutoksesta vertailutietoa yli 25 vuoden aikajaksolta.

Tutkimussarjan yksittäisten tutkimusten suunnitteluun on osallistunut yhteistyökumppaneita etenkin tutkimuslaitoksista, ministeriöistä ja yliopistoista. Viimeisintä työolotutkimusta ovat olleet rahoittamassa työministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, Työsuojelurahasto, Valtiokonttori (Valtion työsuojelurahasto), Työterveyslaitos, Työturvallisuuskeskus, Eläketurvakeskus, Kuntien eläkevakuutus, Kansaneläkelaitos, Kuntoutussäätiö ja Työtapaturmaohjelma. Verkottumalla ulkopuolisten tahojen kanssa Tilastokeskus on pyrkinyt vastamaan erilaisiin yhteiskunnallisiin tietotarpeisiin.

Työolotutkimuksilla on vankka pohjoismainen yhteistyöperinne. Pohjoismaiset työolotutkimukset ovat toisaalta olleet esimerkkinä eurooppalaisille työolotutkimuksille, joita on tehty Euroopan unionin piirissä 1990 luvun alusta lukien. Yhteistyö on ollut läheistä myös työministeriön tekemän vuosittaisen Työolobarometrin kanssa. Työolojen tutkimus on jatkossakin tärkeällä sijalla väestön elinoloja koskevassa Tilastokeskuksen toiminnassa. Voidaan puhua vakiintuneesta työolojen seurannan ohjelmasta, johon on kuulunut 5–7 vuoden välein toteutettavat laajat tiedonkeruut.

Uusimman, vuoden 2003 Työolotutkimuksen tuloksia on jo julkaistu Tilastokeskuksen Hyvinvointikatsaus -lehdessä 2004/2 (Hanna Sutela: Työajat joustavat) ja EU:n työolo-observatorion nettisivuilla raportissa työpaikkakiusaamisesta ja -väkivallasta: <http://www.eurofound.eu.int/working/topicreports.htm>. Nyt julkaistavaa kokoavaa raporttia seuraa myöhemmin työolojen tasa-arvonäkökulmaa painottava raportti sekä artikkelijulkaisu yhdessä yhteistyökumppaneiden kanssa.

Vuoden 2003 Työolotutkimuksesta ovat vastanneet kehittämisspäällikkö, dosentti Anna-Maija Lehto ja tutkija Hanna Sutela, jotka myös ovat laatineet tämän raportin. Julkaisun taiton on tehnyt Hilikka Potila.

*Jussi Simpura
tilastojohtaja, Tilastokeskus*

Sisältö

Esipuhe	3
Johdanto.	6
Palkansaajakunnan rakennemuutoksia	8
Työn merkityksen muutos	13
Työmarkkina-asema	17
Määrä- ja osa-aikaiset työsuhteet	23
Muutoksia työorganisaatioissa	27
Kehittymismahdollisuudet työssä	32
Vaikutusmahdollisuudet työssä	36
Työn vaatimukset	39
Sosiaaliset suhteet	43
Työyhteisön kannustavuus	44
Asiakastyö, kiitokset ja suuttumuksen tunteet	45
Ristiriidat ja kilpailuhenki	46
Työtoverit	48
Esimiestoiminta, tasa-arvotyö	50
Tasa-arvotoimet	52
Väkivalta, häirintä, kiusaaminen ja syrjintä	54
Häirintä ja epäasiallinen kohtelu	55
Henkinen väkivalta	56
Itse koettu työpaikkakiusaaminen	58
Syrjintä	59
Fyysiset haitat	62
Työhön liittyvät uhat ja vaarat	64
Epävarmuustekijät	66
Työaika	68
Ylityöt	71
Ajasta ja paikasta riippumattomat järjestelyt	72
Perhe, työ ja ajankäyttö	74
Palkkausjärjestelmät	76
Työssä viihtymistä lisäävät ja vähentävät tekijät	81
Toistuvat kivut ja säryt	84
Psyykkiset ja somaattiset oireet	87

Tietotekniikan ja tiedonsiirtolaitteiden käyttö	90
Työhön sitoutuminen	92
Yhteenveto	97
Lähteitä	98
Liite 1. Työolotutkimus 2003, vastanneet ja kato	100
Liite 2. Haastattelulomake	102

Johdanto

Tässä julkaisussa kuvataan Tilastokeskuksen työolotutkimusten tuloksia keskeisimpien sisältöjen osalta koko siltä kaudelta kun tutkimuksia on tehty. Kuviot ja taulukot kuvaavat koko palkansaajakuntaa, ellei toisin ole mainittu. Monissa kuvioissa on taustamuuttujana käytetty sukupuolta. Näin on tehty silloin, kun se on ollut mahdollista havainnollisuus säilyttäen.

Työolotutkimukset ovat laajoja (3 000 – 6 000 henkeä käsittäneitä) koko palkansaajaväestön kattaneita tutkimuksia. Niitä on tehty viidesti: 1977, 1984, 1990, 1997 ja 2003. Käyntihaastatteluna toteutetuissa, keskimäärin hieman yli tunnin kestäneissä haastatteluissa on käsitelty sekä fyysistä, psyykkistä että sosiaalista työympäristöä, palkansaajien niihin liittyviä kokemuksia, työkokemusta, työmarkkina-asemaa, työehtoja, psyykkistä ja somaattista oireilua, työmotivaatiota, työtyytyväisyyttä, työorientaatiota, tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden kokemista, poissaoloja sekä työn ja perheen yhteensovittamista

Teemoista on käytetty pääosin samanlaisina toistettuja kysymyksiä siten, että monilta keskeisimmiltä aihealueilta on nyt saatavana tuloksia 26 vuoden ajalta. Työelämän muutoksen arvioijille työolotutkimukset tarjoavat siten varsin hyödyllisen välineen.

Koko tutkimussarja on seuraava:

- Työolosuhdetiedustelu 1977. Käyntihaastattelu, otos 7 500 työllistä, palkansaajia aineistossa 5 778. Vastausprosentti 91.
- Työolotutkimus 1984. Käyntihaastattelu, otos 5 000 palkansaajaa, aineistossa 4 502 henkeä. Vastausprosentti 89.
- Työelämän laatu 1990. Käyntihaastattelu, otos 5 000 työllistä, palkansaajia aineistossa 3 502. Vastausprosentti 85.
- Työolotutkimus 1997. Käyntihaastattelu, otos 3 800 palkansaajaa, aineistossa 2 979 henkeä. Vastausprosentti 79.
- Työolotutkimus 2003. Käyntihaastattelu, otos 5 300 palkansaajaa, aineistossa 4 104 henkeä. Vastausprosentti 78.

Työolotutkimusten tavoitteena on ollut tuottaa tietoa työelämän tilasta työpoliittista päätöksentekoa ja työyhteisöjen kehittämistä varten. Työolotutkimukset pyrkivät saattamaan yleiseen keskusteluun tietoa siitä, miten suomalaiset kokevat työolonsa ja millainen muutos niissä on tapahtunut. Ne tarjoavat myös aineistoa eri tahoilla tehtäville työoloja koskevalle tutkimukselle, koulutus- ja tiedotustoiminnalle.

Vuoden 1997 työolotutkimuksen jälkeen Tilastokeskus julkaisi muun muassa seuraavat raportit:

”Tehokas, tehokkaampi, uupunut” Työolotutkimusten tuloksia 1977–1997. (Anna-Maija Lehto & Hanna Sutela) Työmarkkinat 1998:12

”Tasa-arvo työoloissa” (Anna-Maija Lehto & Hanna Sutela) Työmarkkinat 1999:19

”Jaksaen ja joutaen” Artikkeleita työolotutkimuksesta (toim. Anna-Maija Lehto & Noora Järnefelt) Tutkimuksia 230.

”Työhulluja vai hulluja töitä?” Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla (Noora Järnefelt & Anna-Maija Lehto) Tutkimuksia 235.

"Vähän enemmän arvoinen" Tutkimus tasa-arvokokemuksista työpaikoilla (Pia Pulkkinen) Tutkimuksia 234.

Tämän julkaisun liitteessä 1 kuvataan tarkemmin viimeisimmän työolotutkimuksen aineistoa, katoa ja sitä, miten tutkimus tehtiin. Liitteessä 2 taas on esitetty Työolotutkimus 2003:n haastattelulomake. Lomakkeesta näkyy, mitä tutkimus on käsittänyt koko laajuudessa. Joukossa on paljon aiheita ja kysymyksiä, joita tässä ensimmäisessä raportissa ei ole vielä käsitelty.

Palkansaajakunnan rakennemuutoksia

Työoloissa ja niiden kokemisessa tapahtunutta muutosta on helpompi ymmärtää, jos tietää, millainen muutos työvoiman rakenteessa on tapahtunut. Sukupuolen mukaan Suomen palkansaajaväestö on jakautunut siten, että naisia on enemmistö. Syksyllä 2003, jolloin työolotutkimus tehtiin, oli naispalkansaajia työvoimatilaston mukaan 1 013 000 ja palkansaajamiehiä 1 002 000. (Työvoimatilasto, 4. neljännes 2003.)

Naisten ja miesten **ammattirakenteen muutosta** viimeisten 25 vuoden aikana osoittaa selkeimmin teollisen työn vähentyminen. Naisten palkansaajatyötä ei Suomessa enää juuri lainkaan luonnehdi teollinen työ. Sen osuus on vähentynyt tänä aikana 18 prosentista 6 prosenttiin. Toimistotyökin on supistunut sitten 1970-luvun. Samoin palvelutöistä erityisesti siivousalan työt ovat selvästi vähentyneet. Naisten työn kasvualoja viimeisten kahdenkymmenen viiden vuoden aikana ovat olleet terveydenhoitoalan työ, sosiaalialan työ ja opetustyö.

Teollinen työ on myös miesten ammattialana pienentynyt (40 prosentista 26 prosenttiin). Muiden ammattien osuus taas on kasvanut tasaisesti. Kaupallinen työ, toimistotyö ja tekninen työ ovat kaikki lisääntyneet jonkin verran 1970-luvulta. Rakennusalan työ on vaihdellut voimakkaasti ollen 1990-luvun alussa suurimmillaan. Suomessa on siis tapahtunut melko suuria muutoksia ammattirakenteessa. Kun puhutaan nykyisestä työelämästä ja sen työntekijöistä, on kyse aika erilaisesta joukosta kuin muutama vuosikymmen sitten.

Työnantajasektoreiden osuutta arvioitaessa julkinen sektori on ollut erittäin tärkeä työllistäjä naisille erityisesti Pohjoismaissa. Julkisen sektorin palvelujen alue on Suomessa ollut hyvin laaja: koulutus, terveydenhoito, lasten päivähoito ja sosiaaliset palvelut ovat kaikki miltei yksinomaan valtion ja kuntien hoidossa. Pohjoismaissa julkinen sektori onkin ollut erityisesti naisten liittolainen, kun se on tarjonnut toisaalta työmahdollisuuksia, toisaalta työssä käyvien tarvitsemia palveluja.

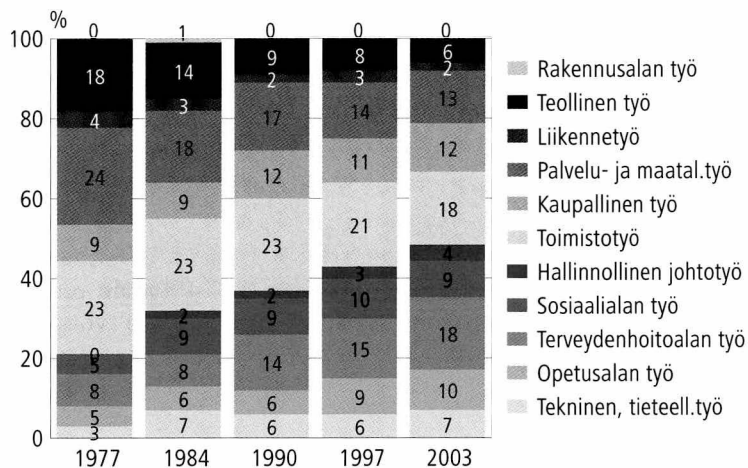
Suomessa lähes puolet (47 prosenttia) palkansaajanaيسista työskentelee julkisella sektorilla. Vielä ennen 1990-luvun lamaa näytti siltä, että naisten työllisyys olisi hyvin turvattu juuri julkisen sektorin palveluihin keskittyessään. Laman myötä näiden alojen työllisyys laski kuitenkin voimakkaasti, vaikkakin myöhemmin kuin yksityisellä sektorilla. Sittenmin kuntasektorin työllisyys on taas noussut jonkin verran. Valtiosektorin osuus naisten ja miesten työllistäjänä on pienentynyt erityisesti siitä syystä, että suuria valtion laitoksia, kuten posti ja rautatiet on yhtiöitetty 1990-luvulla.

Ammattirakenteen muutos on merkinnyt samalla muutosta **ammattiasemissa** siten, että suunta on ollut kohti toimihenkilöitymistä. Suomessa työntekijäryhmään luokiteltavien osuus on 20 vuodessa pudonnut naispalkansaajissa noin kolmasosasta yhteen viidennekseen. Miehistä puolet kuuluu edelleen tähän ryhmään. Ylempiin toimihenkilöihin lukeutuvien osuus on noussut reippaasti niin naisten kuin miestenkin keskuudessa, naisten hieman enemmän. Nyt naisia on ylemmistä toimihenkilöistä noin 44 prosenttia, johtavassa asemassa olevista ylemmistä toimihenkilöistä kuitenkin vain 27 prosenttia. (Työvoiman koulutus ja ammatit 2002.)

Suomalaisen palkansaajaväestön keskuudessa **koulutusrakenteen** muutos on ollut huikea. Vuonna 1977 naispalkansaajista 43 prosenttia oli suorittanut jonkin perusasteen jälkeisen tutkinnon. Kahdessakymmenessä viidessä vuodes-

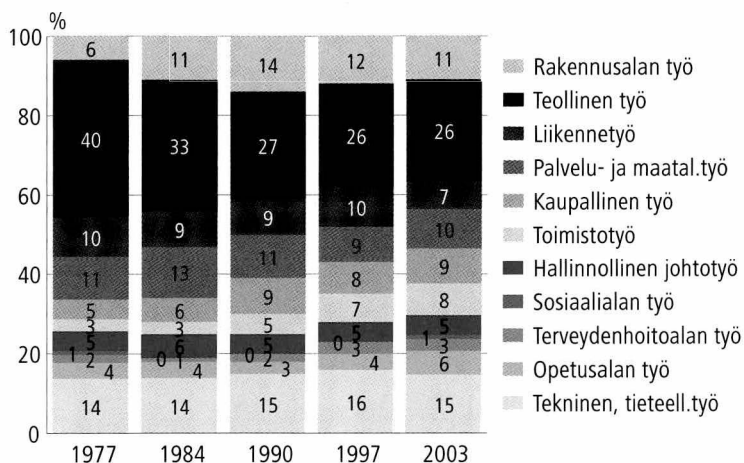
Kuvio 1. Naispalkansaajat ammatin mukaan

Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997 ja 2003

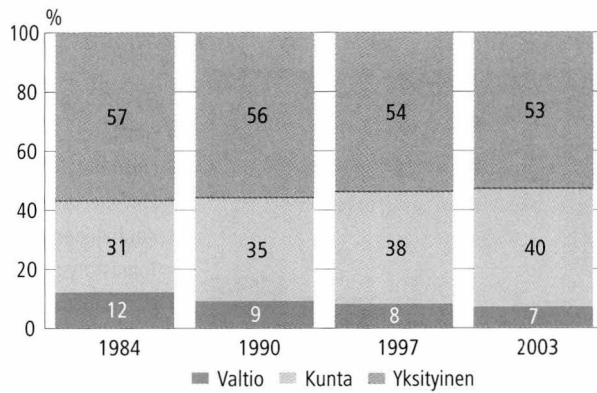


Kuvio 2. Miespalkansaajat ammatin mukaan

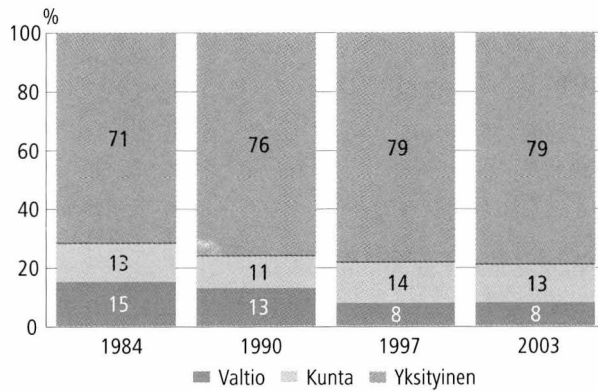
Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997 ja 2003



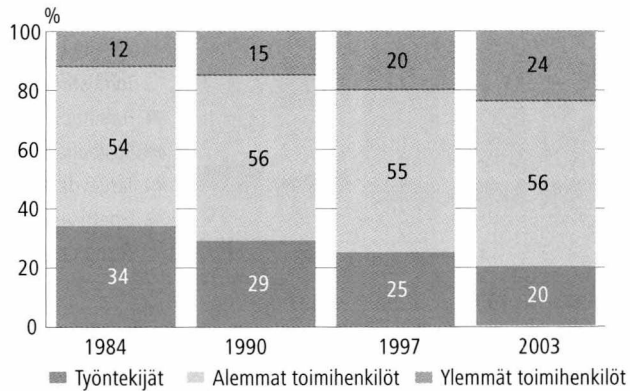
Kuvio 3. Naispalkansaajat työnantajasektorin mukaan
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997 ja 2003



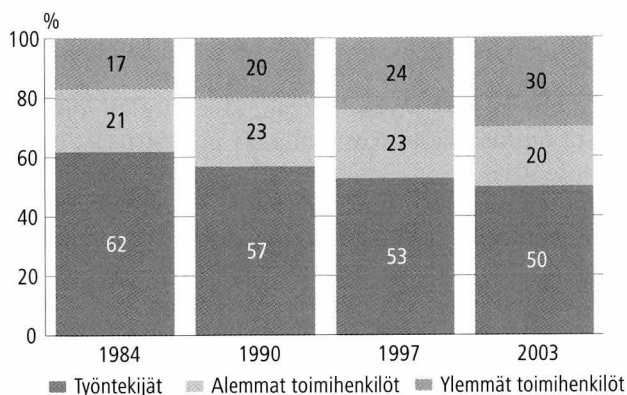
Kuvio 4. Miespalkansaajat työnantajasektorin mukaan
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997 ja 2003



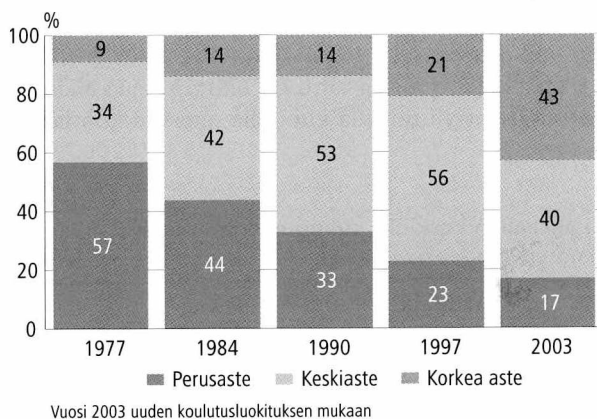
Kuvio 5. Naispalkansaajat sosioekonomisen aseman mukaan
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997 ja 2003



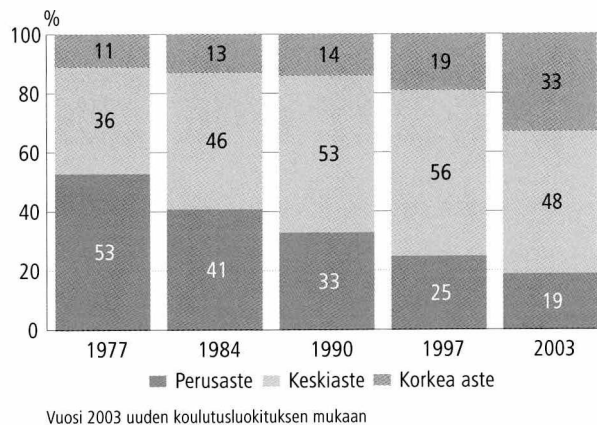
Kuvio 6. Miespalkansaajat sosioekonomisen aseman mukaan
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997 ja 2003



Kuvio 7. Naispalkansaajat koulutusasteen mukaan
Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997 ja 2003



Kuvio 8. Miespalkansaajat koulutusasteen mukaan
Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997 ja 2003



sa osuus on noussut 83 prosenttiin. Korkean asteen tutkinto on naispalkansaajista uusimman koulutusluokituksen mukaan jo 43 prosentilla. Miespalkansaajien koulutustaso on sekin noussut voimakkaasti, mutta naisilla koulutusosuuksien kasvu on ollut nopeampaa. Perusasteen jälkeisen tutkinnon suorittaneiden osuus on miehillä noussut 47 prosentista 81 prosenttiin. Naisten koulutuksen nopeampi kohoaminen näkyy myös korkean asteen tutkinnoissa. Niiden osuus miespalkansaajista on uudella luokituksella 33 prosenttia ja naispalkansaajista vastaavasti 43 prosenttia.

Suomalaisten koulutustaso – varsinkin naisten – on nykyisellään eurooppalaisittain erittäin korkealla tasolla. Vuoden 2002 työvoimatilaston mukaan 25–59-vuotiaiden naisten korkean asteen koulutuksen osuus oli EU:ssa 22 prosenttia, kun se Suomessa oli 38 prosenttia. Miestenkin osalta Suomen luku on paljon keskiarvoa korkeampi (30 % vs 23 %). (European Labour Force Survey, 2003)

Selvin muutos palkansaajakunnan rakenteessa koskee edellä olevan mukaisesti toimihenkilöistymistä ja koulutusrakenteen kohoamista. Usein puhutaan myös palkansaajakunnan ikärakenteen muutoksesta, ikääntymisestä. Työolotutkimusten mukaan ikääntyminen onkin ollut varsin selkeästi havaittavissa. Taulukko 1. kuvaa, miten kaikkien palkansaajien keski-ikä ovat muuttuneet.

Palkansaajien keski-ikä kohoaminen tapahtui 1980-luvulla vielä varsin hitaasti. Lukuunhan vaikuttavat sekä työmarkkinoille tulevat että sieltä poistuvat. 1990-luvun aikana ikääntymisen tahti on kiihtynyt ja vähän yli 10 vuoden aikana keski-ikä on noussut yli neljällä vuodella, naisten kohdalla jopa viidellä vuodella.

Taulukko 1. Palkansaajien keski-ikä sukupuolen mukaan
Työolotutkimusten perusteella

	Yhteensä	Naiset	Miehet
1977	36,2	36,6	36
1984	36,8	37,1	36,5
1990	37,3	37,4	37,2
1997	39,7	40,1	39,1
2003	41,6	42,1	41,1

Työn merkityksen muutos

Palkkatyön merkityksen vähenemistä ennustettiin varsin yleisesti Suomessa varsinkin 1980-luvulla. Suomalle oli ollut tuohon saakka tyypillistä palkansaajaväestön voimakas työsidonaisuus. Asiaa on tutkittu työolotutkimuksissa pyytämällä vastaajaa arvioimaan erilaisista elämänalueista, miten tärkeänä hän niitä pitää. Näitä elämänalueita ovat ansiotyö, perhe-elämä ja vapaa-ajan harrastukset. Oheiset kuviot (9 ja 10) osoittavat, millainen muutos **eri elämänalueiden tärkeäksi kokemisessa** on tapahtunut vuodesta 1984 lähtien.

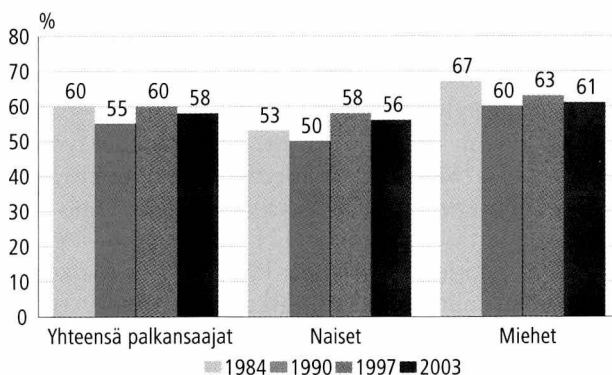
Ansiotyön merkityksen kokemisessa oli odotusten mukainen laskeva trendi koko 1980-luvun ajan. Sen sijaan 1990-luvulla suunta ei enää jatkunutkaan, vaan työn merkityksen kasvu oli ilmeinen, kun taas 2000-luvun alussa on nähtävissä hienoista laskua ansiotyön merkityksessä. Viimeisin kasvuvaihe, 1990-luvulla liittyi mitä ilmeisemmin taloudelliseen lamaan, työnsaannin vaikeutumiseen ja sitä kautta työn merkityksen kasvuun.

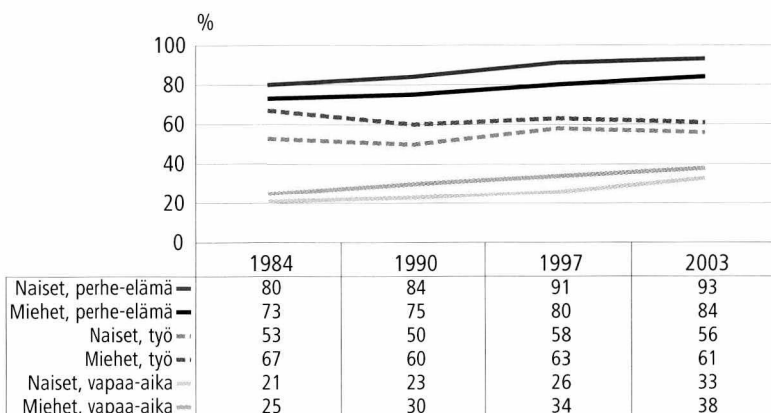
Naisten ja miesten ero oli suurin ansiotyön pitämisessä erittäin tärkeänä elämänalueena työolotutkimusten alkuvaiheessa, jolloin ero oli 14 prosenttiyksikköä. Viimeisimmässä tutkimuksessa 2003 ero on enää 5 prosenttiyksikköä. Naisilla kokonaistrendi on nouseva, miehillä taas laskeva.

Tulos on mielenkiintoinen, jos sitä vertaa viimeisten, noin 5 vuoden aikana käytyyn keskusteluun. Työkeskeisyyttä, erityisesti suhteessa perheeseen, ovat tulkinneet myös monet yhteiskuntatieteilijät (Jallinoja 2003, Julkunen, Nätti, Anttila 2004). Aivan viime vuosia on pidetty eräänlaisena heräämisen aikana, perhekeskeisen ajattelun voittokulkuna, käänteinä, jossa niin sanottu familismi on taas kunniaansa. Mitään selkeää muutosta ei työolotutkimus kuitenkaan osoita sen enempää perheen merkityksen kasvuna kuin työn merkityksen vähenemisenäkään. Käytetyssä jaottelussa vapaa-aika näyttäisi sen sijaan saaneen lisäkannatusta molemmilta sukupuolilta. Naiset ovat taas lähentyneet miehiä tässä asiassa ja molemmilla taso on nyt yli 10 prosenttiyksikköä korkeampi kuin 20 vuotta sitten (naiset 21 % vs 33 %, miehet 25 % vs 38 %).

Yllättävä tulos arvioitaessa työn merkitystä elämänalueena on se, että tärkeimpänä työtä eivät pidäkään hyvin koulutetut, ylempien toimihenkilöiden

Kuvio 9. Ansiotyö erittäin tärkeä elämänsisältö
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997 ja 2003



Kuvio 10. Eri elämäntilanteiden tärkeys*Pitää erittäin tärkeänä, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997 ja 2003*

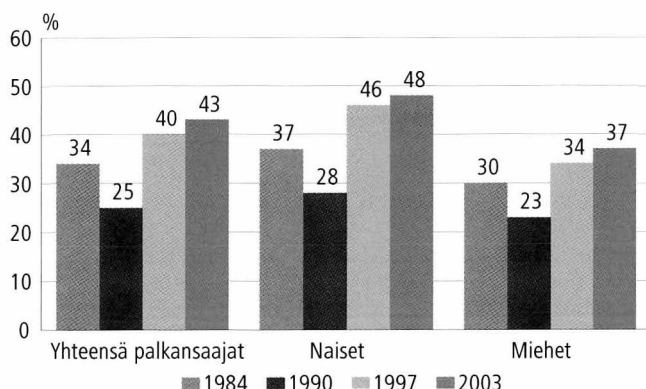
tehtävissä olevat, jotka toisaalta tunnetusti tekevät pisintä työpäivää nyky-Suomessa. Tulosten mukaan onkin niin, että vain perusasteen tutkinnon suorittaneet, teollisessa, tuotannollisessa ja palvelutyössä työntekijäasemassa olevat ovat niitä, jotka useimmin katsovat työn olevan erittäin tärkeä elämäntilanne. Korkeasti koulutetuissa näitä on suhteellisesti vähiten. Tämä jako on lisäksi säilynyt aivan samanlaisena myös edelliseen tutkimukseen (1997) verraten. Muutosta on ainoastaan johtotehtävissä olevilla ylemmillä toimihenkilöillä, jotka ilmaisevat 2003 tutkimuksessa vähäisempää työkeskeisyyttä kuin aiemmin. Pudotus työkeskeisyydessä koskee erityisesti johtotehtävissä olevia naisia. Ehkä heihin on kaikkein eniten kohdistunutkin viime vuosien moralisoiva puhe liiallisesta työkeskeisyydestä.

Samantapainen kehityssuunta kuin ansiotyön pitämisessä tärkeänä elämäntilanteena näkyy myös kysymyksessä, jossa vastaajalta on tiedusteltu, **miten tärkeänä ja merkittävänä hän pitää omaa työtään** (kuviot 11). Siinäkin näkyy notkahdus 1980- ja 1990-lukujen taitteessa, jonka jälkeen oman työn arvostus on noussut selkeästi, ensin laman myötä, mutta sitten edelleen jatkuen. Muutos oman työn arvonnousussa on naisilla vielä tuntuvampi kuin miehillä.

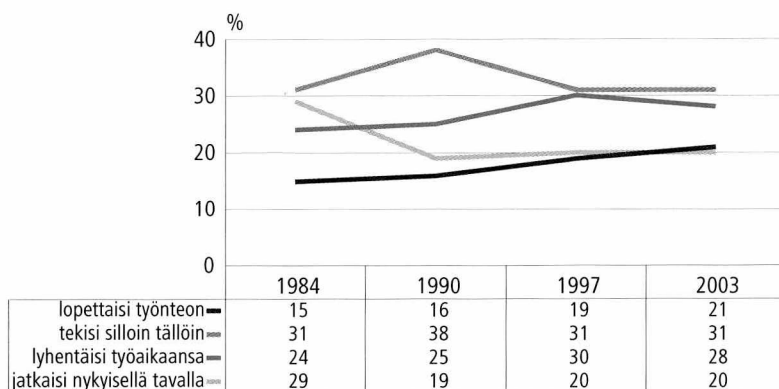
Oman työn arvostus jakautuu eri palkansaajaryhmissä yllättävän eri tavoin kuin ansiotyön pitäminen merkittävänä elämäntilanteena. Oman työn arvostus keskittyy korkeasti koulutettuihin, ja yleensä ihmissuhdeammatteihin, kuten opetukseen, terveydenhoitoon ja sosiaalialaan, kun taas esimerkiksi teollista työtä eivät sen tekijät pidä yhtä tärkeänä ja merkittävänä.

Niin sanottu **lottokysymys** on perinteisesti ollut mukana työolotutkimuksissa, aina samassa muodossa. Siinä tutkitaan työkeskeisyyttä kysymällä, mitä vastaaja tekisi, jos saisi rahaa esimerkiksi lotosta tai perintönä niin paljon, että voisi elää mukavasti tekemättä työtä (kuviot 12). Vaihtoehto "lopettaisi työntekoa kokonaan" on noussut suosiossa vuodesta 1984, mutta melko vähän. Jonkin verran on kasvanut myös niiden joukko, jotka "lyhentäisivät työaikaansa olenaisesti". "Tekisin vain silloin tällöin jotain työtä" on palannut alkuperäiseen noin kolmasosan suosioon. Selvä pudotus oli aiemmin nähtävissä niiden osuuksissa, jotka "jatkaisivat nykyisellä tavalla työntekoa", siis työstään erittäin innostu-

Kuvio 11. Pitää työtään erittäin tärkeänä ja merkittävänä
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997 ja 2003



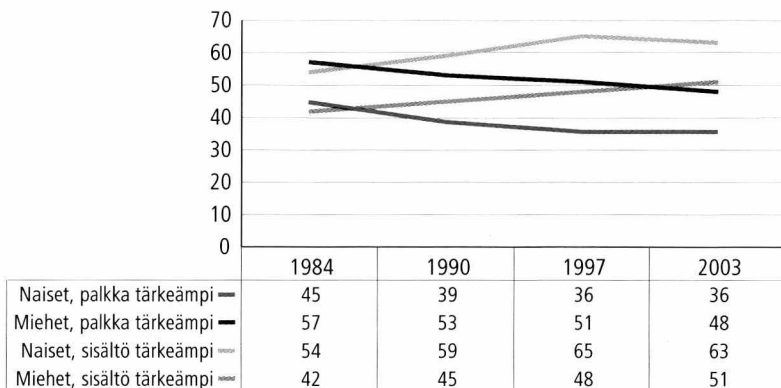
Kuvio 12. Jos saisi rahaa eikä tarvitsisi käydä työssä, mitä tekisi
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997 ja 2003



neissa. Nyt tämäkin joukko oli pysynyt ennallaan, eli noin viidesosassa palkansaajia. Kuviosta eivät näy sukupuolten mukaiset erot, mutta kahdessa viime tutkimuksessa on ollut suhteellisesti hieman enemmän työnteon kokonaan lopettamaan valmiita miehiä kuin naisia (22 % vs 19 %), kun vaihtoehto vielä vuonna 1984 oli naisille yleisempi. Erityisesti naisten työkeskeisyys näyttäisi siis tämänkin kysymyksen mukaan vain vahvistuneen.

Työnteon lopettaisivat talouden niin salliessa selvästi useimmin vanhimmat (55–64v.) palkansaajat (36 %) verrattuna keskiarvoon (21 %). Samoin koulutuksen mukaan lopettavien osuus on suurempi vain perusasteen koulutuksella olevissa (31 %). Nykyiseen työhön toiveet liittyvät siten, että naiset lähtisivät halukkaimmin teollisesta työstä (34 %), miehet taas liikennetyöstä (33 %).

Kuviossa 13 on kuvattuna työn merkityksen muutosta kysymyksellä **mikä työssä on tärkeintä, palkka vai työn sisältö**. Nähdään, että naisille työn sisältö on kaikkina tutkimusajankohtina ollut tärkeämpi asia työssä kuin miehille.

Kuvio 13. Palkka vai työn sisältö tärkeintä työssä?*Ehdottomasti tai jossain määrin tärkeämpi.*

Vastaavasti miehet korostavat palkkaa vastauksissaan. Muutostrendi kuvaa kummankin sukupuolen osalta sitä, että työn sisältö on tullut merkittävämmäksi ja palkan tärkeys on vähentynyt.

Palkkaan orientoituminen on hyvin selvästi työn laatuun sidoksissa, sillä teollisessa työssä 36 prosenttia pitää palkkaa ehdottomasti tärkeämpänä kuin sisältöä, kun palkansaajien keskiarvo on 16 prosenttia. Myös koulutuksen mukaan erot ovat selviä: korkean asteen tutkinnon suorittaneilla palkka on ehdottomasti tärkein vain 6 prosentille, kun perusasteessa osuus on 29 prosenttia. Toisin sanoen ne, joilla on suurempi palkka, arvostavat sitä vähemmän tai ainakin kertovat työn sisällön olevan tärkeämpi.

Kehityssuunta kuvastaa palkansaajakunnan koulutusrakenteessa tapahtunutta muutosta, koulutustasojen nousua. Toisaalta työhön orientoitumisessa on myös muuten nähtävissä kehitystä, jossa itse työ on muuttunut motivaation päälähteeksi palkan sijasta (esim. Siltala 2004). Työn sisältöjen kehittyminen on ollut tässä tärkeässä roolissa.

Työmarkkina-asema

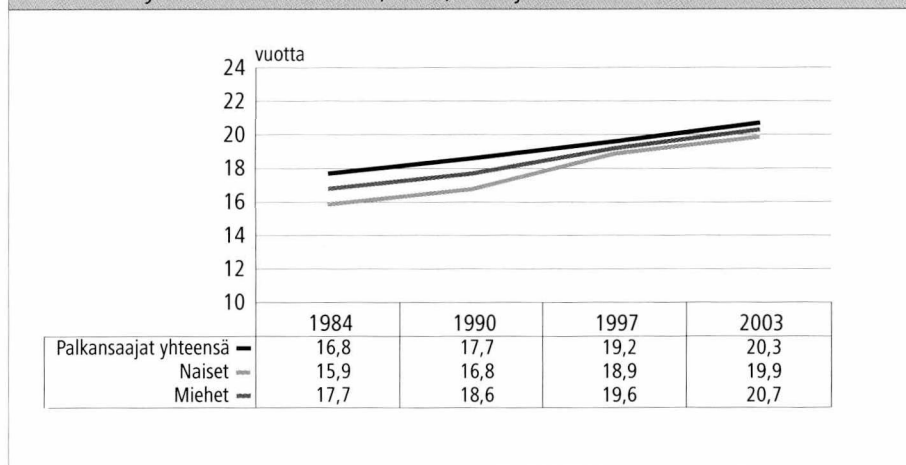
Työmarkkina-aseman muutoksia on tässä tarkasteltu työkokemusvuosien perusteella, ammattien vaihdon näkökulmasta, työpaikkaliikkuvuuden näkökulmasta ja niin sanottujen epätyypillisten työsuhteiden yleisyytenä. Palkansaajien **työkokemus vuosissa mitattuna** on kasvanut tasaisesti vuodesta 1984 lähtien (kuvio 14). Ilmiö liittyy palkansaajakunnan ikääntymiseen. On kuitenkin huomattavaa, että naisten työkokemus on lisääntynyt miehiä enemmän, mikä taas on yhteydessä naisten kasvavaan työelämäsidokseen. On kansainvälisesti poikkeuksellista, että naisen ja miesten keskimääräisissä työkokemuksissa ei ole juuri lainkaan eroa: naisilla kokemusta on 19,9 vuotta ja miehillä 20,7 vuotta. Vertailua ei muihin maihin voida tehdä työvuosien perusteella, mutta sama näkyy eri ikäryhmien työllisyysasteiden avulla (Labour Force Surveys 2003).

Taulukosta näkyy tarkemmin, miten naisten ja miesten työkokemus kehittyy iän mukana. Vanhimmassa ikäryhmässäkin (55–64 v.) ero sukupuolten vä-

Taulukko 2. Keskimääräiset työkokemusvuodet iän ja koulutuksen mukaan, 2003

	15–24 v.	25–34 v.	35–44 v.	45–54 v.	55–64 v.
Miehet					
Perusaste	2,5	11,5	20,6	32,6	39,9
Keskiaste	3,3	8,9	20,6	29,6	39,0
Korkea aste	2,0	8,0	15,9	26,5	35,4
Yhteensä	3,1	8,9	18,8	29,3	38,0
Naiset					
Perusaste	1,8	9,5	18,4	29,2	36,9
Keskiaste	3,1	8,1	17,7	27,1	34,2
Korkea aste	3,3	7,4	15,8	25,6	33,5
Yhteensä	2,7	7,8	16,7	26,9	34,9

Kuvio 14. Työkokemusvuodet sukupuolen mukaan
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997 ja 2003

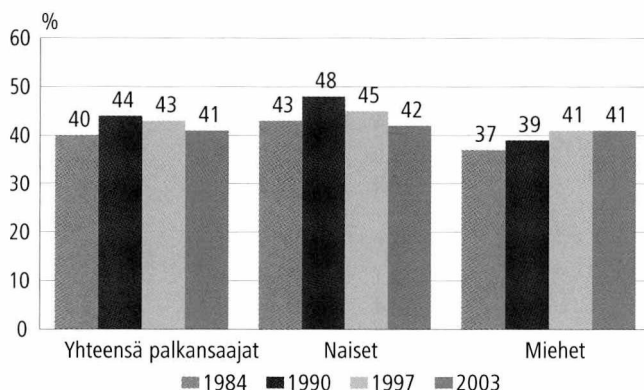


lillä on vain noin kolme vuotta. Siinä ikäluokassa on suurin ero keskiasteen suorittaneilla (4,8 v.) ja pienin korkean asteen koulutuksella (1,9 v.). Toisin sanoen korkea koulutus on lisännyt naisten työhön osallistumista suhteessa miehiin. Perusasteen tutkinnon suorittaneilla tässä ikäryhmässä on myös melko vähän eroa sukupuolten välillä (3 v.), mikä varmaankin kansainvälisesti arvioiden on todella pieni ero. Tällaisia ikävakioituja vertailutietoja ei valitettavasti ole saatavissa.

Tulokset **ammattien määrästä elämän aikana** ovat jossain määrin oletuksesta poikkeavia. (Kuvio 15). Aina lähes samanlaisessa ammatissa olleiden osuus koko palkansaajakunnasta on vähentynyt vain aavistuksen verran; miesten kohdalla muutos on pikemminkin kasvavaan suuntaan. Toinen kuvio samasta aiheesta osoittaa, että useammassa selvästi erilaisessa ammatissa olevien osuus on pysynyt koko tutkimusajan lähes samana, vaihdellen 13 ja 15 prosentin välillä (kuvio 16). Parissa, kolmessa ammatissa olleiden osuus on pitkällä aikavälillä hieman laskenut. Puheet siitä, että ammattia joudutaan vaihtamaan useita ker-

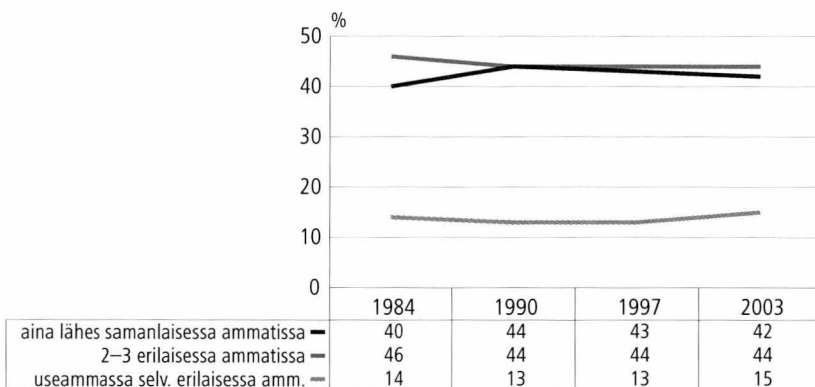
Kuvio 15. Ammattien määrä elämän aikana

Aina lähes samanlaisessa ammatissa, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997 ja 2003



Kuvio 16. Ammattien määrä elämän aikana

Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997 ja 2003



toja elämän aikana, eivät siis näiden tulosten mukaan vielä näytä löytäneen katetta. Ammatin vaihtamisen käsite on tosin varsin epämääräinen: ammatinimike saattaa säilyä, vaikka tehtävät muuttuisivatkin. Muut tämän tutkimuksen tulokset kertovat suuristakin muutoksista työtehtävissä ja erityisesti työvälineissä, mikä näkyy muun muassa tietotekniikan käyttöönottona. Ammatin vaihdon käsitteen epämääräisyyden vuoksi työolotutkimuksessa on käytetty tällaista hyvin karkeaa jaottelua ammattikokemuksista.

Naisten ja miesten välillä ei ole suurta eroa ammatin vaihtamisessa: aina lähes samassa ammatissa on ollut 41 prosenttia miehistä ja 42 prosenttia naisista. Useissa ammateissa on miehistä ollut 16 prosenttia ja naisista 13 prosenttia. Yleensä ammatin vaihtoja on sitä enemmän mitä vähemmän on koulutusta, naisilla kuitenkin eniten vaihtoja on keskiasteen koulutetuilla. Ammateittain tarkastellen terveydenhoitoalan työssä olevat ovat olleet uskollisimpia alalleen, sillä heistä 51 prosenttia on ollut aina lähes samassa ammatissa, miehistä 55 prosenttia ja naisista 50 prosenttia. Teollisessa työssä olevilla on suurin sukupuolten välinen ero siten, että naisilla on samassa ammatissa pysyneiden osuus vain 30 prosenttia, kun se miehillä on 42 prosenttia. Miehillä on liikennetyössä olevissa vähiten samassa ammatissa pysyneitä, 31 prosenttia.

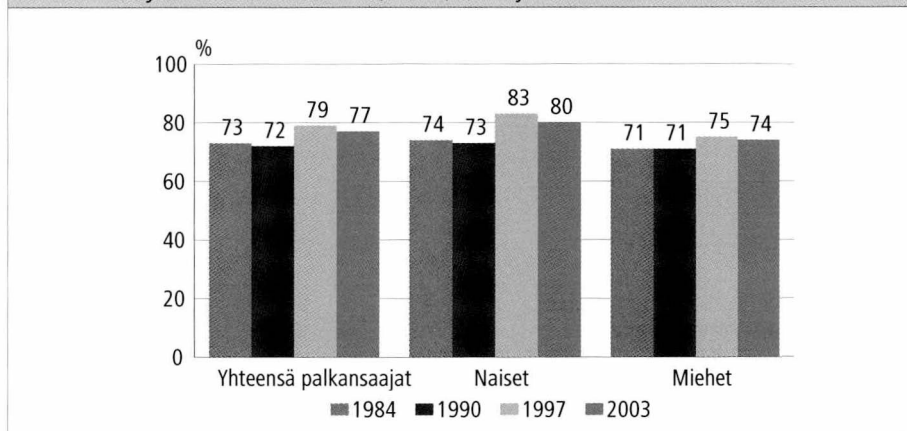
Tässä kysymyksessä myös alueelliset erot ovat mielenkiintoisia, sillä Lapin läänin alueella on selvästi vähiten aina samassa ammatissa olleita, 32 prosenttia, mikä kuvastaa oletettavasti työllisyystilanteen sanelemaa pakkoa ammatin vaihtoon. Luku on lähes sama sekä naisilla että miehillä. Pääkaupunkiseudulla myös miehillä on tämä pysyvyysmitta melko alhainen, 35 prosenttia, naisilla taas lähes keskiarvossa, eli 43 prosentissa.

Työllisyystilanteen radikaalisti heikennyttyä vuoden 1990 jälkeen on loogista, että **ammattiliittoon kuuluminen** kasvoi, vaikuttaahan se ratkaisevasti työtömyyspäivärahan suuruuteen. (Kuvio 17) Naisille (80 %) järjestäytyminen on hivenen yleisempää kuin miehille (74 %). Liittoon kuulumisen lisääntyi 1990-luvulla erityisesti naisten osalta, ja on sen jälkeen myös laskenut hieman enemmän naisilla. Yhteensä palkansaajista kuului vuonna 2003 liittoon 77 prosenttia. Kansainvälisesti vertaillen osuus on hyvin korkea.

Järjestäytyminen kasvaa, kuten oletettavaa, iän mukana. Se on hieman yleisempää korkeasti koulutetuilla kuin muilla ja kunnissa (89 %) verrattuna yksi-

Kuvio 17. Ammattiliittoon kuuluminen

Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997 ja 2003



tyiseen sektoriin (71 %). Ammattiryhmittäin erot näkyvät siten, että terveydenhoidoalalla työskentelevillä järjestäytyminen on yleisintä (91 %) ja kaupallisessa työssä taas harvinaisinta (62 %).

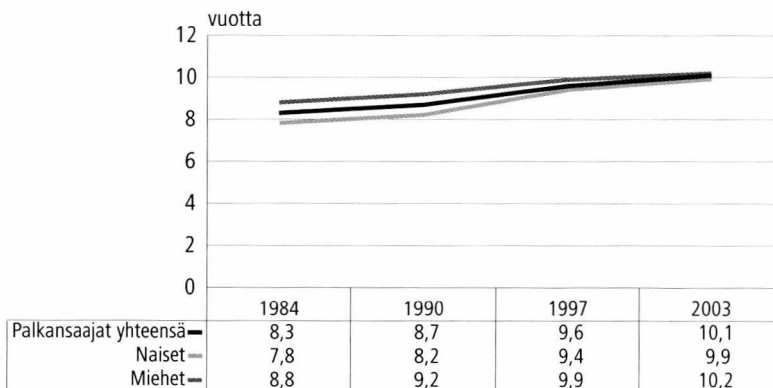
Vaikka epävarmuus on lisääntynyt työelämässä 1990-luvulla, työsuhteet ovat toisaalta tulleet yllättäen myös pysyvämmiksi. Työpaikkaa vaihtaneita on ollut toisin sanoen vähemmän ja liikkuvuus on ollut vähäisempää kuin lamaa edeltäneenä aikana. Keskimääräinen **aika samassa työpaikassa** on jo yli kymmenen vuotta (10,1), kun vastaava keskiarvo vuoden 1984 työolotutkimuksessa oli 8,3 vuotta (kuvio 18). Samalla kun työsuhteiden kestot ovat pidentyneet, ovat myös naisten ja miesten erot tässä suhteessa tulleet vähäisemmiksi. Naisilla nykyinen työsuhde on kestänyt keskimäärin 9,9 vuotta ja miehillä vastaavasti 10,2 vuotta. Tämä tieto on oikeastaan vastoin työmarkkina-asemia koskevassa keskustelussa usein esitettyä näkemystä kaikenlaisen liikkuvuuden lisääntymisestä (Beck 1992, Suikkanen ym. 2002). Samaa pysyvyyttä ilmensi edellä esitetty kuvio ammattien vaihdosta. Aina lähes samassa ammatissa olleiden osuudet palkansaajista olivat pysyneet ennallaan, miehillä jopa lisääntyneet.

Työsuhteiden kestot pidentyvät iän myötä samoin kuin työkokemusvuodetkin. Silloin palkansaajakunnan ikääntyessä on luonnollista, että työsuhteiden kestotkin ovat pidempiä. Päättäjien voimakas lisääntyminen viimeisten kymmenen vuoden aikana vaikuttaa kuitenkin toiseen suuntaan. Siksi onkin yllättävää, että samalla työnantajalla oloajat ovat näin pitkiä. Ilmeisesti työpaikkansa säilyttäneiden keskuudessa työpaikkauskollisuuden kulttuuri on edelleen vahva. Se myös ilmentää aivan toisenlaista työnteon tapaa kuin esimerkiksi amerikkalainen kulttuuri, jossa jatkuva liike työmarkkinoilla on paljon tyypillisempää, myös vapaaehtoinen siirtyminen työpaikasta toiseen. Ikävakioituissa keskimääräisissä työsuhteiden kestoissa ei Suomessa ole suuriakaan eroja sukupuolten, koulutuksen, sektoreiden tai ammattien välillä. Tällainen taipumus työpaikkauskollisuuteen on varmaankin myös aiheuttamassa ristiriitaa sen kanssa, että uhat työpaikan menettämisestä tai odottamattomista muutoksista ovat lisääntyneet. Niitä tarkastellaan myöhemmin tässä raportissa.

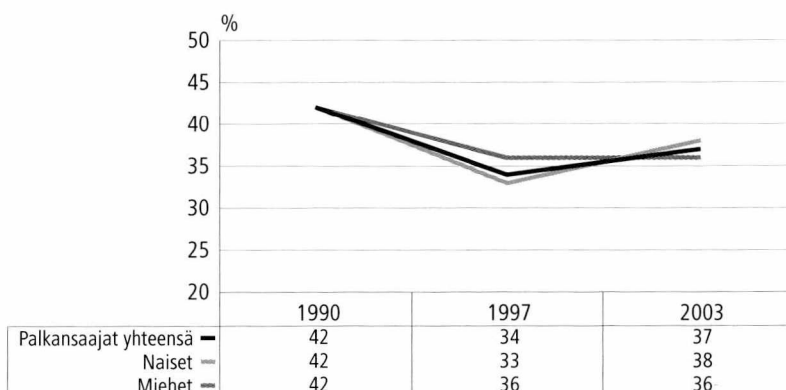
Liikkuvuuden vähäisyyttä kuvastaa myös oheinen kuvio 19 siitä, kuinka monet ovat **vaihtaneet työpaikkaa viimeisten viiden vuoden aikana**. Koko palkansaa-

Kuvio 18. Työpaikassa oloaika

Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997 ja 2003



Kuvio 19. Työpaikkaa viimeisten 5 vuoden aikana vaihtaneet
Työolotutkimukset 1990, 1997 ja 2003

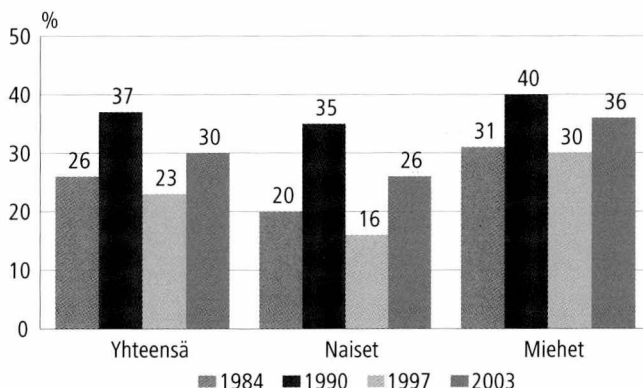


jakunnassa osuus on pudonnut vuoden 1990 tutkimuksen 42 prosentista 34 prosenttiin vuonna 1997, mutta on myöhemmin siitä vähän noussut, 37 prosenttiin. Sukupuolten välillä ei ole suuria eroja tässä asiassa. Työpaikan vaihtaminen voi liittyä toisaalta huonoon työmarkkina-asemaan, esimerkiksi pätkätöihin tai toisaalta hyvään asemaan, jossa liikutaan omasta halusta työnantajalta toiselle.

Määräaikaiset työsuhteet lisäävätkin vaihtojen todennäköisyyttä selvästi: pysyvässä työsuhteessa olevista vain 31 prosenttia oli (2003) vaihtanut työpaikkaa, kun sama osuus määräaikaisilla oli 76 prosenttia. Ikä määrittää myös vaihtoja: kun 15–24-vuotiailla vaihtoja oli 77 prosentilla, niin 55–64-vuotiailla niitä oli vain 10 prosentilla. Ammattialoittain sekä naisilla että miehillä eniten työpaikan vaihtoja oli takanaan kaupallisessa työssä olevilla (48 %). Sektoreittain liikkuvuus keskittyy yksityiseen sektoriin.

Mahdollisuudet uuden työpaikan hankkimiseen ovat vastaajien oman arvi-
on mukaan hieman kohentuneet edellisestä tutkimuskerrasta ja palanneet lä-
helle vuoden 1990 tasoa (kuvio 20). Nyt 31 prosenttia piti mahdollisuuksiaan

Kuvio 20. Mahdollisuudet uuden työpaikan hankkimiseen
Pitää mahdollisuuksiaan hyvinä, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997 ja 2003



hyvinä, kun edellisellä tutkimuskerralla osuus oli vain 23 prosenttia. Työministeriön työolobarometrin mukaan usko omaa ammattitaitoa vastaavan työn saamiseen muualta kävi pohjalukemissa vuonna 1993. Sitten se on hiljalleen noussut (Ylöstalo 2003).

Oheisessa kuvioissa (kuvio 20) ei ole esitettyä ikäryhmittäisiä tietoja. Mahdollisuus uuden työpaikan hankkimiseen on kuitenkin sellainen työmarkkina-asemaa ilmentävä tekijä, jossa iällä on erityisen paljon merkitystä. Iän myötä usko työpaikan vaihtomahdollisuuksiin heikentyy radikaalisti.

Taulukosta näkyy myös se, että miehet (36 %) pitävät mahdollisuuksia uuteen työpaikkaan selvästi parempina kuin naiset (26 %). Tämä ero säilyy, vaikka vakioitaisiin koulutustaso, ammattiasema tai ammattiala. Suurimmillaan miesten ja naisten ero on terveydenhoitoalan työssä, jossa miehet (56 %) uskovat hyviin mahdollisuuksiin selvästi enemmän kuin naiset (32 %) ja teollisessa työssä, jossa miehistä 30 prosenttia ja naisista 14 prosenttia pitää mahdollisuuksia hyvinä. Tosin näissä voi selittäjinä olla muutkin rakenteelliset tekijät, kuten koulutus ja ikä.

Taulukko3. Hyvät mahdollisuudet uuden työpaikan hankkimiseen 1990, 1997 ja 2003.

	Yhteensä			Naiset			Miehet		
	1990 %	1997 %	2003 %	1990 %	1997 %	2003 %	1990 %	1997 %	2003 %
Yhteensä	37	23	31	35	16	26	40	30	36
15–24 vuotiaat	53	36	47	52	31	48	54	41	46
25–34 vuotiaat	50	41	48	48	32	46	52	50	50
35–44 vuotiaat	37	22	37	32	14	30	41	30	45
45–54 vuotiaat	19	10	19	18	7	15	20	14	23
55–64 vuotiaat	8	4	11	9	3	7	7	5	15

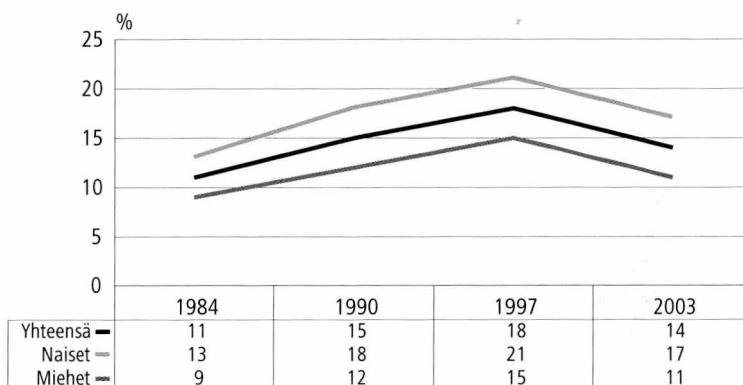
Määrä- ja osa-aikaiset työsuhteet

Viime vuosina on puhuttu määräaikaisten työsuhteiden ja pätkättöiden jatkuvasta yleistymisestä. Työolotutkimusten mukaan määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevien palkansaajien osuus kylläkin kasvoi 1980-luvulta aina vuoteen 1997, mutta sen jälkeen osuudet ovat pikemminkin laskeneet.¹ Suuri osa tästä laskusta selittyy työllistämistöiden vähenemisellä. (Kuvio 21.) (Esim. Kauhanen 2002, Sutela ym. 2001.)

Määräaikaaiset työsuhteet ovat tyypillisempiä naisille kuin miehille. Sukupuolten väliset erot kasvavat kaikkein suurimmiksi 25–44-vuotiailla palkansaajilla, joiden joukossa työsuhteen määräaikaisuus on naisille vähintään kaksi kertaa niin yleistä kuin miehille. Kaikkein nuorimpien ja toisaalta iäkkäämpien palkansaajien kohdalla erot tasoittuvat. (Kuvio 22.)

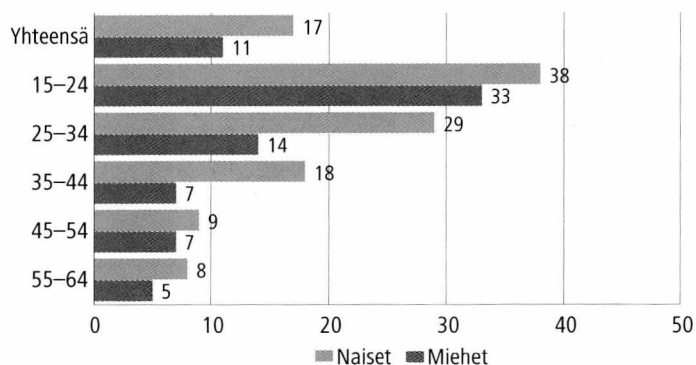
Kuvio 21. Määräaikaisten osuudet palkansaajista

Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997 ja 2003



Kuvio 22. Määräaikaisten palkansaajien osuus

Työolotutkimus 2003



1 Työolotutkimuksen tiedonkeruu on tapahtunut syksyisin, joten määräaikaisten kesätyöt eivät näy sen tuloksissa. Tämän vuoksi määräaikaisten palkansaajien osuus on työolotutkimuksissa hieman alhaisempi kuin mitä työvoimatutkimuksen vuosikeskiarvot ovat.

Määräaikaisia työsuhteita voidaan käyttää vain, jos työnantajalla on siihen hyväksyttävä peruste. Reilulle kolmasosalle (37 %) määräaikaisia palkansaajia määräaikaisuus onkin perusteltu suullisesti ja noin joka toiselle (49 %) kirjallisesti. Määräaikaisista palkansaajista 14 prosenttia ei ole saanut minkäänlaista perustelua työsuhteensa määräaikaisuudelle.

Naisten määräaikaisten työsuhteiden yleisyyttä on joskus perusteltu sillä, että Suomessa pitkät perhevapaat luovat laajalti tarvetta äitiys- ja vanhempainlomasijaisille. Tämä ei kuitenkaan yksin selitä määräaikaisten työsuhteiden yleisyyttä. Vaikka juuri sijaisuus ilman vakinaista virkaa on naisille yleisin määräaikaisuuden tyyppi, tämä sijaisten osuus on "vain" 38 prosenttia kaikista naismääräaikaisista. Miesten keskuudessa vastaava osuus on 13 prosenttia; työtehtävien projektiluontoisuus on miehillä yleisin syy työsuhteen määräaikaisuuteen (15 %). Työllistämisvaroin työllistettyjä oli vuoden 2003 tutkimuksessa määräaikaisista enää joka kymmenes, kun vuonna 1997 näin oli joka kuudes (17 %) määräaikaisen kohdalla.

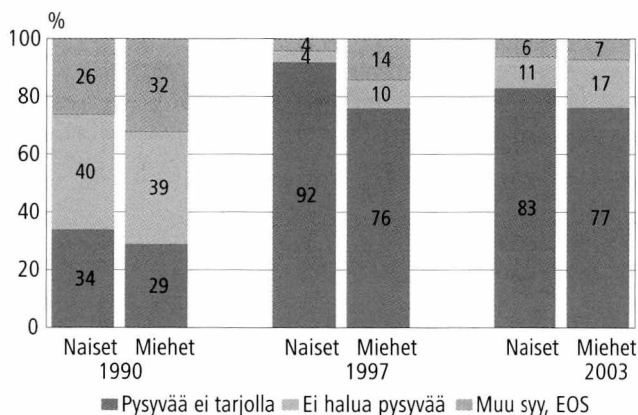
Työsuhteen määräaikaisuus ei useinkaan ole palkansaajan oma valinta. Mitä yleisempiä määräaikaiset työsuhteet ovat, sitä harvemmin määräaikaista työsuhdetta tehdään omasta halusta (kuvio 23.) Neljä viidestä määräaikaisista palkansaajasta kertoo työskentelevänsä määräaikaisessa työsuhteessa, koska ei ole löytänyt vakinaista työtä. Omasta halustaan tai työharjoittelun vuoksi määräaikaisina työskenteleviä on muita enemmän nuorimpien määräaikaisten joukossa.

Määräaikaaisuudet ovat yleisimpiä julkisella sektorilla; lähes joka neljäs valtion (24 %) tai kunnan (23 %) palkansaaja työskentelee määräaikaisessa työsuhteessa, kun vastaava osuus yksityissektorilla on 9 prosenttia. Julkisella sektorilla määräaikaaisuudet ovat miehille lähes yhtä yleisiä kuin naisillekin. Miehet työskentelevät kuitenkin huomattavasti harvemmin julkisella sektorilla kuin naiset.

Määräaikaisten työsuhteiden osuus on erityisen suuri opetusalan (29 %), terveydenhoitoalan (25 %) ja sosiaalialan työssä (24 %) sekä maataloustyössä (21 %). Naisilla ne ovat yleisiä myös teknisen, tieteellisen, taiteellisen jne. työn ammateissa (21 %).

Kuvio 23. Määräaikaisuuden syy

Määräaikaiset palkansaajat, Työolotutkimukset 1990, 1997 ja 2003



Osa-aikatyö

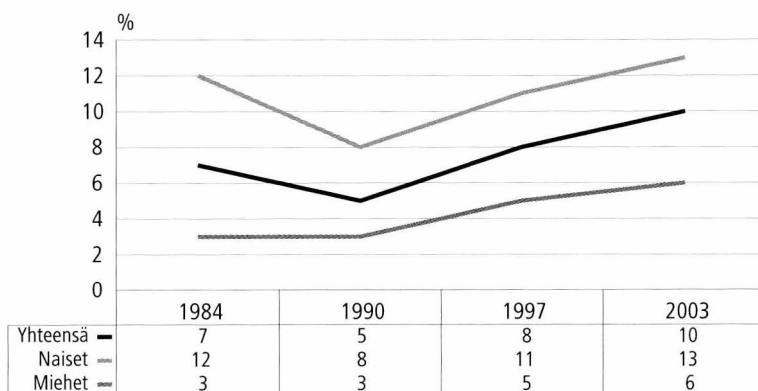
Vuosien 1984 ja 1990 työolotutkimuksissa osa-aikatyö määriteltiin niin sanotun normaalin viikkotyöajan perusteella: alle 30 tuntia viikossa työskentelevät luokiteltiin osa-aikaisiksi. Vuosien 1997 ja 2003 tutkimuksissa on käytettävissä myös palkansaaajien oma käsitys siitä, tekevätkö he osa-aikatyötä.

Aikasarjavertailussa näkyy, että 1980-luvun loppupuolella alle 30 tuntia viikossa työskentelevien naisten osuus laski. Sitten lyhyt työviikko on taas yleistynyt, niin naisten kuin miestenkin keskuudessa. (Kuvio 24.)

Oman kertomansa mukaan osa-aikatyötä tekevien osuus on jonkin verran suurempi kuin alle 30 tuntia viikossa työskentelevien osuus. Vuonna 2003 naisista 17 ja miehistä 7 prosenttia – kaikista palkansaaajista 12 prosenttia – kertoi itse tekevänsä osa-aikatyötä. Myös tämä osuus on noussut vuodesta 1997, jolloin se oli naisilla 14 ja miehillä 6 prosenttia.

Kuvio 24. Osa-aikatyössä olevien osuus palkansaaajista

Työaika alle 30 t. viikossa, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997 ja 2003



Taulukko 4. Osa-aikatyön syy

Omasta mielestään osa-aikatyötä tekevät palkansaaajat

	Yhteensä	Opiskelu	Terveys	Ei löytänyt koko-aikatyötä	Hoitaa lapsia tai omaisia	Eläke /osa- aikaeläke	Ei halua koko-aikatyötä	Muu syy
	%	%	%	%	%	%	%	%
Yhteensä								
1997	100	23	5	44	8	4	11	5
2003	100	23	2	33	7	21	8	6
Naiset								
1997	100	18	5	46	11	3	13	3
2003	100	20	2	37	9	17	9	6
Miehet								
1997	100	33	5	41	–	7	7	8
2003	100	30	3	23	1	33	5	5

Osa-aikatyön kasvu näyttäisi johtuvan pääasiassa osa-aikaeläkeläisistä. Eläkkeen vuoksi osa-aikatyötä tekevien osuus **kaikista osa-aikatyötä tekevästä palkansaajista** on yli viisinkertaistunut aikavälillä 1997–2003. (Taulukko 4.)

Osa-aikatyön yleistymisestä huolimatta osa-aikatyö on Suomessa vielä suhteellisen harvinaista useimpiin muihin EU-maihin verrattuna (European Labour Force Surveys 2002). Silloinkaan, kun suomalaisnaiset tekevät osa-aikatyötä, syynä ei yleensä ole lastenhoito. Syyt osa-aikatyön tekemiseen tosin vaihtelevat iän mukaan. Nuorimmilla palkansaajilla pääasiallisena syynä osa-aikatyöhön on opiskelu, vanhimmilla ikäryhmillä eläke. Keskimmäiset ikäryhmät tekevät osa-aikatyötä lähinnä siksi, etteivät ole löytäneet kokoaikatyötä.

Osa-aikatyötä tehdään yleisimmin kaupallisen ja palvelutyön ammateissa. Näissä ammattiryhmissä joka viides palkansaaja kertoo tekevänsä osa-aikatyötä.

Muutoksia työorganisaatioissa

Työpaikalla tapahtuvat muutokset määrittävät vahvasti palkansaajien työoloja ja heidän kokemuksiinsa niistä. Muutokset voivat koskea organisaation rakenteita, työn järjestämistä, henkilöstömääriä tai vaikka työpaikan taloudellista tilannetta. Useissa työn psyykkisiä ja sosiaalisia tekijöitä selvittämissä tutkimuksissa on havaittu, että muutoksilla on paljon yhteyttä työperäisen stressin ilmenemiseen, työuupumukseen ja esimerkiksi henkisen väkivallan ilmenemiseen työpaikalla. (Sutela & Lehto 1998, Vartia 2003, Kalimo & Toppinen 1997.)

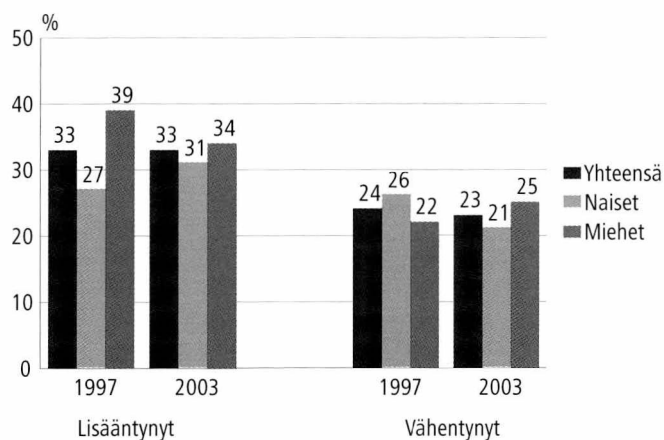
Työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta on ratkaisevaa, miten erilaiset muutokset viedään läpi. Tuntuvimmin stressiä ja epävarmuutta ovat viime vuosikymmenenä aiheuttaneet **työntekijöiden määrän muutokset**, irtisanomiset, lomautukset ja erilaiset muut järjestelyt työntekijöiden määrällisen jouston aikaansaamiseksi. 2000-luvulle tultaessa oli jo ohitettu tuntuvimmat laman aiheuttamat henkilöstövähennykset. Kuitenkin edelleen 23 prosenttia palkansaajista ilmoittaa työntekijöitä lähinnä vähennetyn työpaikallaan (kuvio 25). Sukupuolten ero on varsin selvästi muuttunut siten, että miehissä on 2003 enemmän (25 % miehistä – 21 % naisista) niitä, jotka sanovat työntekijöitä etupäässä vähennetyn, kun aiemmin 1997 naisille vastaus oli yleisempi (naiset 26 % – miehet 22 %).

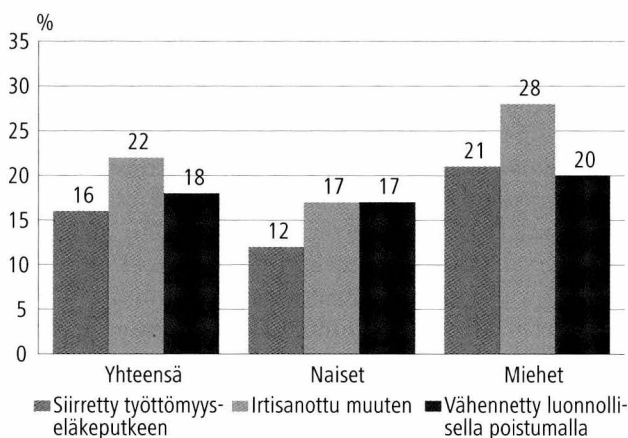
Tavat, joilla työntekijöitä on vähennetty, näkyvät kuviosta 26. Osuudet on laskettu kaikista palkansaajista, joista 16 prosentin työpaikalla on käytetty eläkeputkea kolmen viime vuoden aikana, 22 prosentin työpaikalla on irtisanottu työntekijöitä muuten ja 18 prosentin työpaikalla on vähennetty työntekijöitä käyttämällä luonnollista poistumaa eli että poislähteneiden tilalle ei ole palkattu uusia.

Työttömyyseläkeputken käyttö on ollut selvästi tyypillisempää miesten (21 %) kuin naisten (12 %) työpaikoilla. Työttömyyseläkereittiä on käytetty eniten yksityisellä sektorilla ja siellä erityisesti ulkomaisessa omistuksessa olevissa yrityksissä (31 %) tai yrityksissä, jotka toimivat Suomen lisäksi myös

Kuvio 25. Työntekijöiden määrän muutos toimipaikalla

Muutos viimeisten kolmen vuoden aikana, Työolotutkimukset 1997 ja 2003

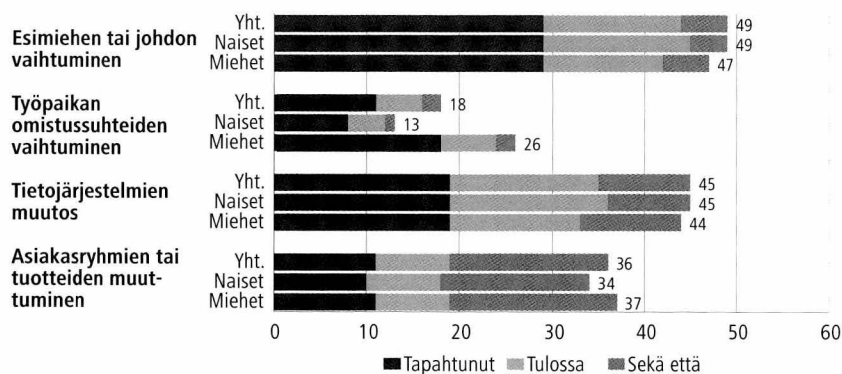


Kuvio 26. Työntekijämäärän vähentämistavat*Työpaikalla tehdyt muutokset kolmen viime vuoden aikana*

muualla (43 %). Puhtaasti kotimaisissa yrityksissä osuus on vain 17 prosenttia. Toisaalta työttömyysputkeen siirtäminen on tyypillisintä suurissa, yli 500 hengen toimipaikoissa ja teollisissa ammateissa.

Muu irtisanominen keskittyy myös yksityiseen sektoriin (31 %) ja on tyypillisempää miesten (28 %) kuin naisten (17 %) aloille. Tässäkin suuret työpaikat, teolliset työpaikat ja ulkomaisessa omistuksessa olevat ovat johtoasemissa. **Luonnollista poistumaa** sen sijaan on käytetty tasaisesti eri sektoreilla ja miesten työpaikoilla vain vähän enemmän kuin naisten (20 % vs 17 %). Myös ammattialoittain ja omistajuuden mukaan luonnollisen poistuman käyttö jakautuu hyvin tasaisesti.

Se, että muutoksia tapahtuu työpaikoilla jatkuvasti, näkyy hyvin oheisesta kuvioista 27, joka esittää millaisia suurehkoja muutoksia työpaikoilla on tapahtunut tai tapahtumassa. Lähes puolet palkansaajista raportoi muutoksista tietojärjestelmissä (45 %) tai esimiehissä ja johdossa (49 %). Yli kolmasosa (36 %) palkansaajista raportoi tapahtuneista tai tulossa olevista muutoksista asiakasryhmissä tai

Kuvio 27. Suurehkoja muutoksia työpaikalla viime- tai lähivuosina*Työolotutkimus 2003*

tuotteissa. Muutokset työpaikoilla eivät tunne juuri lainkaan eroja nais- ja mies-työpaikkojen välillä, vaan molemmat sukupuolet jakavat kokemukset. Ainoastaan työpaikan omistussuhteiden muutokset näyttävät olevan tyypillisempiä miespalkansaajille (26 %) kuin naispalkansaajille (13 %), mikä selittyy paljolti sillä, että miehet työskentelevät enemmän yksityisellä sektorilla kuin naiset.

Esimiesten tai johdon vaihtuminen on erityisen tyypillistä teknisessä ja tieteellisessä työssä, hallinnollisessa johtotyössä ja toimistotöissä. Toisaalta johtajat vaihtuvat keskimääräistä enemmän korkeasti koulutetuilla ja yleensä ylemmillä toimihenkilöillä. Sektoreittain mielenkiintoista on, että yksityisellä sektorilla on enemmän jo tapahtuneita esimiesten tai johdon muutoksia, mutta julkisella niitä odotetaan tapahtuvaksi enemmän. Valtiolla muutosta odottavien osuus on 31 prosenttia, yksityisellä sektorilla 16 prosenttia. Voi tietenkin olla, että julkisella puolella tiedetään enemmän odotettavissa olevista muutoksista. Tulos voi liittyä myös julkisen sektorin ikärakenteeseen, eli siihen, että esimiehet alkavat tulla enenevästi eläkeikään.

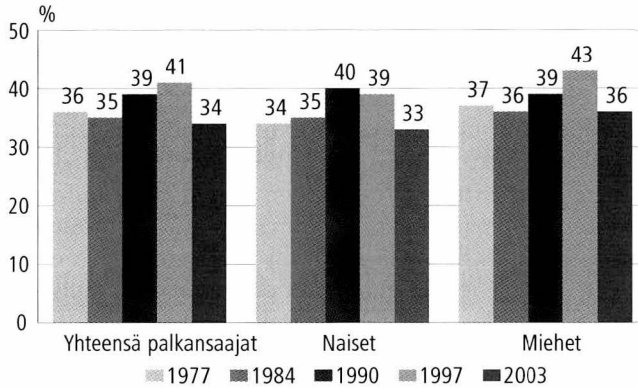
Myös tietojärjestelmien muutosta odotetaan tavallista enemmän valtiolla (37 %) verrattuna kuntiin (25 %) ja yksityiseen sektoriin (24 %). Tietojärjestelmien muutokset ja johdon sekä esimiesten vaihtumiset keskittyvät toisaalta yksityisellä sektorilla työpaikkoihin, jotka eivät ole puhtaasti suomalaisessa omistuksessa. Tapahtuneita ja tulossa olevia tietojärjestelmämuutoksia on puhtaasti kotimaisissa yrityksissä olevilla 43 prosentilla, kun ulkomaisilla ja myös ulkomailla toimivilla luku on 60 prosenttia. Johtajien vaihtumisessa vastaavat osuudet ovat 42 prosenttia ja 61 prosenttia. Ulkomaisissa yrityksissä tieto muutoksista keskittyy jo tapahtuneisiin muutoksiin, mikä viittaa siihen, että etukäteistietoa ei ole yhtä paljon kuin kotimaisissa yrityksissä.

Vuoden 2003 työolotutkimuksessa vastaukset työnantajan koti- tai ulkomaisuudesta jakautuivat seuraavasti: "yritys ulkomaisessa omistuksessa" 15 prosenttia yksityisen sektorin vastaajista (9 % kaikista palkansaajista), "kotimaisessa omistuksessa" 78 prosenttia (49 % kaikista) ja "vaikea sanoa, toimii Suomen lisäksi myös muualla" 7 prosenttia (4 % kaikista). Jo neljäsosa yksityisen sektorin työntekijöistä toimii siis yrityksissä, jotka ovat joko ulkomaisia tai useassa maassa toimivia. Tällä seikalla on myös selviä vaikutuksia työoloihin, kuten edellä olevat tulokset osoittavat.

Tieto työtä koskevista muutoksista on erittäin mielenkiintoinen kysymys juuri tämänkertaisessa työolotutkimuksessa. Oheisessa kuviossa 28 on kuvattuna osa kysymystä tiedon saannista työtä koskevista muutoksista. Vastausvaihtoehdot ja vuoden 2003 tulokset olivat: "Jo suunnitteluvaiheessa" (34 %), "vähän ennen muutosta" (39 %) ja "vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen" (25 %). Toisin sanoen joka neljäs palkansaaja joutuu kohtaamaan muutokset ilman etukäteisinformaatiota. Tässä asiassa on yllättävän selvä muutos tapahtunut vuoden 1997 tilanteesta. Jo suunnitteluvaiheessa sanoi tuolloin saavansa tietoa 41 prosenttia palkansaajista, nyt enää 34 prosenttia. Tiedonsaanti on siis selvästi vaikeutunut.

Kun tätä asiaa tutkitaan tarkemmin, näkyy, että vastaajan asema työorganisaatiossa vaikuttaa selvästi tiedonsaantiin. Kun ylemmistä toimihenkilöistä 51 prosenttia saa tietoa jo suunnitteluvaiheessa, vastaava osuus työntekijäasemassa olevien ryhmässä on vain 22 prosenttia. Sukupuolenkin mukaan erot näissä ryhmissä ovat varsin selviä: osuus on ylempien toimihenkilömiesten ryhmässä 57 prosenttia ja ylempien toimihenkilönaisten vastaavasti 44 prosenttia. Myös pudotus vuoden 1997 tilanteesta on suurin tässä naisten ryhmässä: 55 prosentista 44 prosenttiin.

Kuvio 28. Tieto työtä koskevista muutoksista
Saa tietoa jo suunnitteluvaiheessa



Työnantajasektorin mukaan katsottuna yksityisen sektorin työntekijät näyttävät kohdanneen suurimman vähennyksen muutosten tiedottamisessa etukäteen: 41 prosentista 32 prosenttiin. Valtiosektori sitä vastoin on pikemminkin lisännyt tiedottamistaan verrattuna edelliseen tutkimuskertaan: muutos on 41 prosentista 49 prosenttiin.

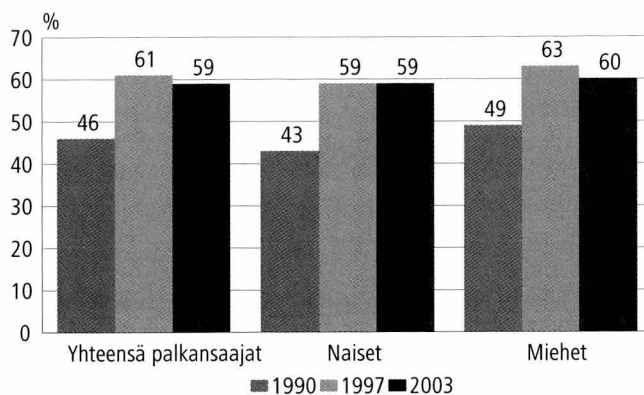
Työolotutkimusten avulla on pyritty siis selvittämään vastaajien kokemuksia työoloista, mutta samalla myös mahdollisimman paljon niitä työn organisoinnin tekijöitä, jotka todennäköisesti ovat vaikuttamassa työoloihin. Näitä ovat ennen muuta erilaiset organisaatioiden kehittämistoimenpiteet ja yleensä johtamisstrategiat. Erityisesti kolmessa viimeisimmässä työolotutkimuksessa tavoitteena on ollut selvittää ainakin erilaisia tulosjohtamiseen liittyviä toimia, niiden yleistymistä suomalaisilla työpaikoilla ja niiden yhteyttä työoloihin. Hankaluutena työntekijöihin kohdistetussa haastattelututkimuksessa on kuitenkin se, että työntekijöiltä kysymällä on vaikea saada luotettavaa tietoa organisaatiotason asioista, kuten johtamistavoista, töiden järjestämisen muodoista, laatu- tai tulosjohtamisesta jne.

Työn organisoinnin muutoksissa on edelleen hyvin keskeistä **työn tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen perustuvan arvioinnin lisääntyminen**, mitä oli tapahtunut palkansaajista lähes 60 prosentin työpaikalla. Vähäisempi muutos sen sijaan on ollut töiden **ulkoistaminen** alihankkijoille, jonka lisääminen on tuttua palkansaajista noin neljäsosalle (24 %). (Kuviot 29 ja 30.)

Tehostunut tuottavuustarkkailu on koskenut viimeisimmässä tutkimuksessa erityisesti valtiosektoria, sillä sen palkansaajista 72 prosenttia ilmoitti tällaisesta tehostamisesta, kun vastaava osuus kunnissa oli 57 prosenttia ja yksityisellä sektorilla 59 prosenttia. Sukupuolten eroja kokemuksissa ei ole. Tehostunut tuottavuusajattelu näyttää koskevan melko tasaisesti eri ammatti- ja ammatiasematyhmiä, samoin sitä on havainnut melko yhtenevästi eri koulutustasoilla olevat palkansaajat. Selkeä ero tässäkin asiassa on yksityisellä sektorilla sen mukaan, onko kyse ulkomaisesta vai kotimaisesta työnantajasta. Ulkomaisissa ja monikansallisissa yrityksissä tuottavuustarkkailua on lisätty eniten, 72 prosenttia vastaajista sanoi näin tapahtuneen, kun suomalaisissa firmoissa luku on vain 54 prosenttia. Tämä sama jako näkyy myös töiden ulkoistamisessa, jota ovat lisänneet eniten ulkomaiset yritykset, ainakin työntekijöiden kokemuksen mukaan, 41 prosenttia, suomalaisissa vastaavasti 23 prosenttia.

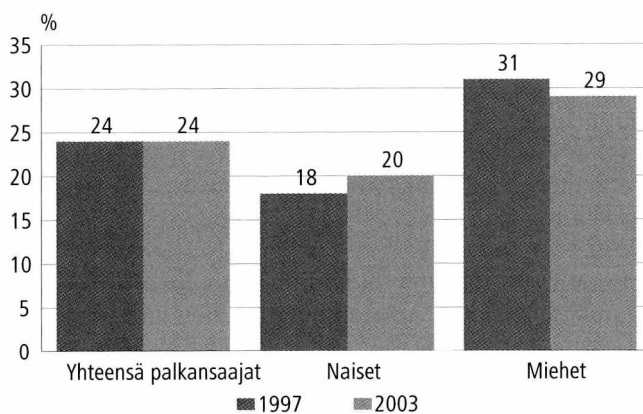
Kuvio 29. Lisätty työn tuottavuusarviointia viime vuosina

Työolotutkimukset 1990, 1997 ja 2003



Kuvio 30. Lisätty töiden ostamista ulkopuolelta

Työolotutkimukset 1997 ja 2003



Kehittymismahdollisuudet työssä

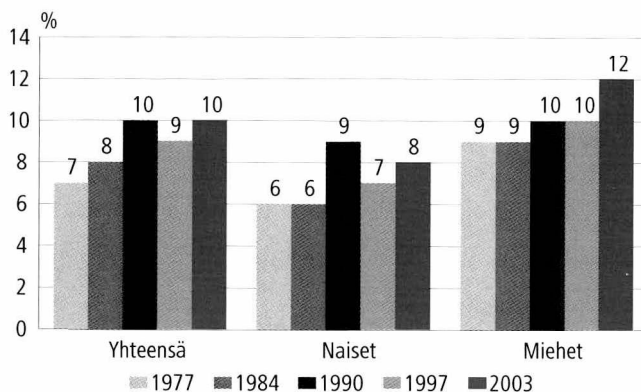
Työolotutkimuksissa on aivan alusta pitäen, vuodesta 1977, esitetty kysymyksiä siitä, miten erilaiset etenemis- kehittämis- ja kouluttautumismahdollisuudet työpaikoilla koetaan. Näistä kaikkein alhaisimmat pisteet saa käsitys **etenemismahdollisuuksista**. (Kuvio 31.) Etenkin naiset ovat kaikkina ajankohdina kokeneet ne huonoina ja huonompina kuin miehet. Ainoat ryhmät, joissa etenemismahdollisuuksia pidetään jossain määrin hyvinä, ovat kaupallisessa työssä olevat ja miesten keskuudessa myös hallinnollisen johtotyön ammattissa olevat. Viimeksi mainitussa ryhmässä 21 prosenttia pitää mahdollisuuksia hyvinä, kun kaikkien palkansaajien keskiarvo on vain 10 prosenttia. Ikäryhmistä nuoret erottuvat, sillä varsinkin nuorilla (15–24 v.) miehillä on vielä uskoa etenemismahdollisuuksiinsa (24 % pitää niitä hyvinä). Kunnallisella sektorilla on yleensä vähiten etenemismahdollisuuksiaan hyvinä pitäviä palkansaajia (5 %). Ammattiaseman ja koulutuksen mukaiset erot ovat taas vähäisiä. Organisaation koolla on merkitystä sikäli, että suurissa toimipaikoissa mahdollisuudet nähdään parempina, varsinkin 500–1000 hengen toimipaikoissa (miehet 23 %, naiset 14 %).

Yleisesti ottaen prosenttiosuudet ja niiden erot ovat pieniä. Toisaalta on epäselvää, mitä etenemismahdollisuuksilla oikeastaan tarkoitetaan. Monille on tärkeämpää kehittyä työssä kuin edetä hierarkioissa. Nykyisinhän pikemminkin vastustetaan hierarkioita ja pyritään vähentämään johtotasoja. Tätä haluttiin selvittää tarkemmin viimeisimmässä työolotutkimuksessa, jossa vastaajilta erikseen kysyttiin, kuin tärkeää heistä on, että voi edetä parempaan asemaan työpaikalla. Toisaalta kysyttiin myös kehittymismahdollisuuksien tärkeyttä itselle. Kuvioista 32 nähdään, että **etenemistä uralla** pitää huomattavasti harvempi erittäin tärkeänä kuin työssä kehittymistä (9 % vs 48 %). Etenemisen näkevät tärkeäksi uraansa aloittelevat 15–24-vuotiaat (21 %), kaikista naisista erityisesti teknisessä ja teollisessa työssä olevat (18 %) ja miehistä hallinnollisessa työssä olevat (14 %). Kaupallinen työ keskimäärin (13 %) on uraodotusten johtava ala.

Koulutus, asema ja organisaation ominaisuudet eivät muuten ole oleellisia uraodotuksissa, mutta työntekijäryhmään kuuluvilla odotukset ovat vähäisem-

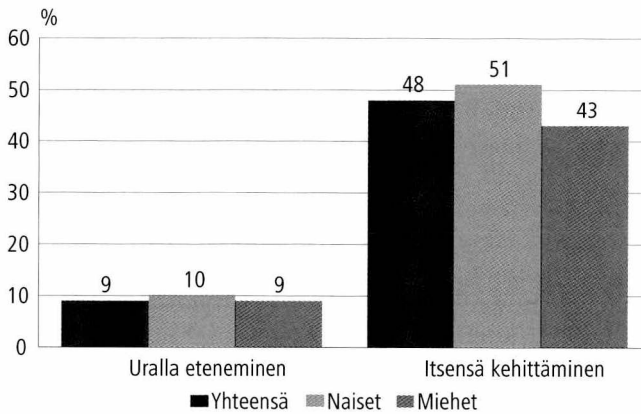
Kuvio 31. Etenemismahdollisuudet työssä

Hyvät mahdollisuudet, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997 ja 2003



Kuvio 32. Uralla etenemisen ja itsensä kehittämisen tärkeys

Erittäin tärkeitä, Työolotutkimus 2003

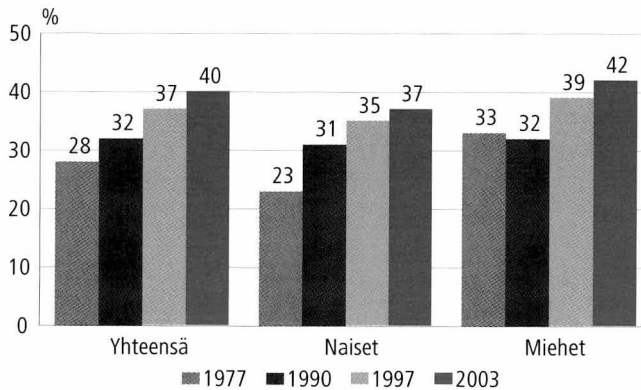


piä kuin toimihenkilöillä. Työnantajasektoreista kunnat edustavat yhteisöjä, joissa parempaan asemaan etenemistä ei erityisemmin arvosteta. Erityisesti kunnissa työskentelevät miehet ajattelevat näin, sillä heistä vain 3 prosenttia pitää etenemistä erittäin tärkeänä.

Käsitykset **kehittymismahdollisuuksista** ovat huomattavan positiivisia (Kuvio 33). Asiaa on tutkittu neljässä työolotutkimuksessa ja kehitystrendikin näyttää olevan ylöspäin. Naiset ovat kokeneet miehiä vielä merkittävämmän kasvun näissä mahdollisuuksissa vuodesta 1977 vuoteen 2003: niiden osuus, jotka pitävät kehittymismahdollisuuksia hyvinä on noussut 23 prosentista 37 prosenttiin. Miehillä vastaavat osuudet ovat 33 prosenttia ja 42 prosenttia. Kehittymismahdollisuuksia tarjoaa ammatteittain tarkastellen erityisesti miesten hallinnollinen johtotyö. Tämän ryhmän miehistä 67 prosenttia piti mahdollisuuksia hyvinä. Toisaalta taas esimerkiksi naisten teollisessa työssä kehittymismahdollisuuksia piti hyvinä vain 18 prosenttia.

Kuvio 33. Kehittymismahdollisuudet työssä

Hyvät mahdollisuudet, Työolotutkimukset 1977, 1990, 1997 ja 2003



Sektoreittain tarkastellen valtio kunnostautuu tässä asiassa (miehet 58 %, naiset 46 %). Vastausten mukaan vähiten kehittymistä tarjoaa yksityinen sektori (miehet 41 %, naiset 36 %). Kehittymismahdollisuuksien hyvinä näkeminen on selvästi yhteydessä korkeaan koulutukseen ja ylempien toimihenkilöiden työhön. Ikään se sen sijaan ei ole sidoksissa, eikä suuremmin organisaation ominaisuuksiin, kuten omistajuuteen. Suurilla, yli 500 hengen toimipaikoilla nähdään kehittymismahdollisuudet hieman parempina kuin muissa organisaatioissa. Yli 50 prosenttia suurissa organisaatioissa pitää niitä hyvinä, kun koko palkansaajakunnassa osuus on 40 prosenttia.

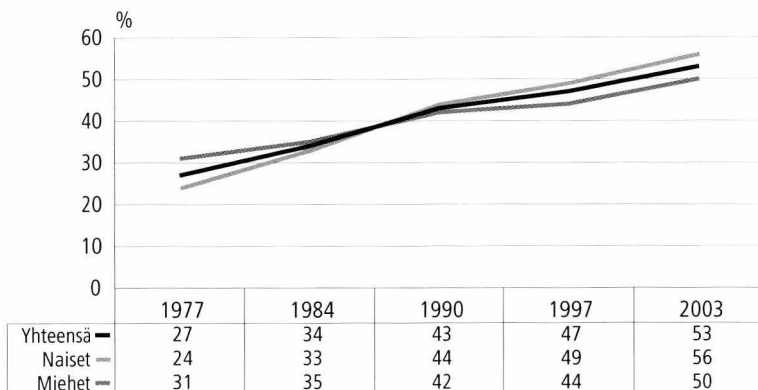
Kuvion 32 mukaan **itsensä kehittäminen** työssä on suomalaisille palkansaajille huomattavasti tärkeämpää kuin hierarkiaportaissa eteneminen. Tarve edelleen kehittyä korostuu niiden keskuudessa, joilla ennestäänkin on korkea koulutustaso. Heistä 61 prosenttia pitää työssä kehittymistä erittäin tärkeänä, kun osuus koko palkansaajakunnassa on 48 prosenttia. Kuitenkin vain perusasteen suorittaneistakin useampi kuin joka kolmas (34 %) pitää työssä kehittymistä erittäin tärkeänä.

Koulutustasojen erot heijastuvat myös ammattien mukaisiin eroihin, sillä eniten kehittymistä korostavat teknisessä, tieteellisessä, opetusallalla, terveydenhoidossa ja hallinnon johtotyössä olevat. Kuitenkin myös teollisessa työssä (29 %) ja liikennetyössä (26 %) useampi kuin joka neljäs pitää itsensä kehittämistä erittäin tärkeänä. Ikä ei sanottavammin vaikuta tässä asiassa, jopa vanhimmassa, yli 55-vuotiaiden ryhmästä 36 prosenttia pitää kehittymistä edelleen erittäin tärkeänä. Naisilla kehittymishalukkuus on kaikkiaan suurempaa, mutta erityisesti se korostuu ylempinä toimihenkilöinä toimivien naisten kohdalla, sillä heistä 73 prosenttia pitää kehittymistä erittäin tärkeänä.

Työolotutkimusten mukaan **työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen** on kahdenkymmenenviiden vuoden aikana kasvanut selkeästi suomalaisessa työelämässä (kuvio 34). Työkoulutukseen osallistuminen on kuitenkin erittäin selvästi asemaan ja koulutukseen liittyvää. Kun ylemmistä toimihenkilöistä koulutukseen on osallistunut 69 prosenttia, niin työntekijäryhmässä

Kuvio 34. Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen

Edellisten 12 kuukauden aikana, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997 ja 2003



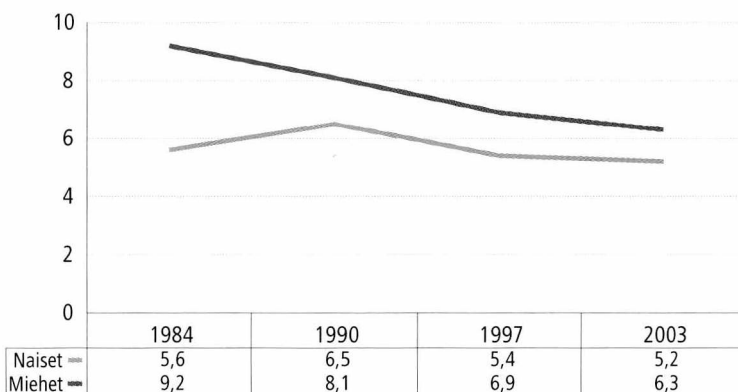
osuus on vain 34 prosenttia. Tämä asemien välinen ero on silti tasoittumaan päin. Julkinen sektori kunnostautuu tässäkin, sillä valtiolla työskentelevistä on koulutusta saanut viimeksi kuluneen vuoden aikana 72 prosenttia ja kunnissa 63 prosenttia, kun yksityisellä sektorilla osuus on vain 47 prosenttia. Ikäryhmittäin erot näkyvät siten, että nuoriin satsataan selvästi vähiten: 15–24-vuotiailla osuus oli vain 35 prosenttia. Tämä on oletettavasti yhteydessä työsuhteiden tilapäisyyteen ja nuorten ammatteihin sekä ylipäänsä asemaan työpaikoilla.

Sukupuolten välinen ero on varsin pieni, tosin ero kääntyi naisten hyväksi 1990-luvulle tultaessa. Tämän taustalla lieenee enemmänkin naisten koulutustason nopeampi kohoaminen kuin työkoulutuksen kohdistaminen enemmän naisten töihin. Työorganisaation koko vaikuttaa työpaikkakoulutuksen määrään varsin selvästi siten, että yli 1000 hengen työpaikoilla työskentelevillä osallistumisprosentti on 71 prosenttia, kun taas 1–4 hengen työpaikoilla työskentelevillä se on vain 35 prosenttia.

Koulutuspäivien kehitys antaa naisten ja miesten asemasta hieman toisenlaisen kuvan kuin yleensä koulutukseen osallistuminen (kuvio 35). Tässä suhteessa miehet ovat säilyttäneet etumatkansa, joskin tendenssinä myös heillä on ollut lasku keskimääräisissä koulutuspäivissä. Koulutusta toisin sanoen annetaan useammille, mutta kestot ovat lyhentyneet. Oheisessa kuviossa esitetyissä keskiarvoissa ovat mukana koulutukseen vuoden aikana edes kerran osallistuneet. Vuoden 1977 tutkimuksessa koulutuspäiviä kysyttiin valmiiksi luokiteltuna, joten niistä ei ole mahdollista laskea keskiarvoa samalla tavoin.

Kuvio 35. Koulutuspäivien määrä

Työnantajan koulutukseen osallistuneet, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997 ja 2003



Vaikutusmahdollisuudet työssä

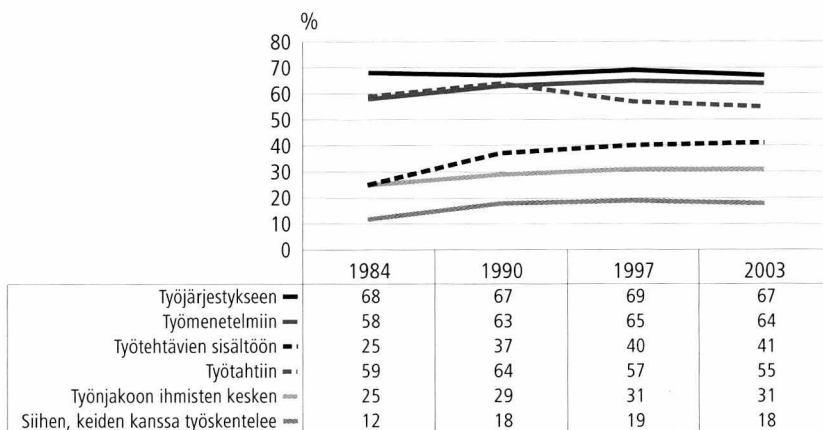
Suomalaisille työn itsenäisyys on hyvin tärkeä arvo. Toisaalta itsenäisyys on hyvin vaikeasti lomakkeella tavoitettava asia. Työolotutkimuksissa onkin pyritty selvittämään työn autonomisuutta mahdollisimman yksityiskohtaisella kysymyksellä. Itsenäisyyttä ja vaikutusmahdollisuuksia ei kannata kysyä yleisesti, sillä silloin vastaukset ovat yleensä liian positiivisesti tilannetta arvioivia, samoin kuin yleisissä työtyytyväisyyskysymyksissä. Vuodesta 1984 lähtien työolotutkimuksissa on ollut vaikutusmahdollisuuksista kysymys, jossa vastaajaa pyydetään arvioimaan useiden työn piirteiden osalta, kuinka paljon hänellä on niihin vaikutusmahdollisuuksia.

Oheinen kuvio 36 kertoo koko palkansaajaväestön osalta näihin työn piirteisiin vaikuttamisessa tapahtuneen muutoksen. Trendi on ollut kohoava kaikissa muissa piirteissä paitsi työjärjestykseen ja työtahtiin vaikuttamisessa. Työtahtiin vaikuttamisessa suunta on kääntynyt laskuun vuoden 1990 jälkeen. Siihen, missä järjestyksessä työt tehdään, voidaan nyt vaikuttaa suunnilleen samalla tasolla kuin jo 1984 tutkimuksessa.

Kuvioista ei näy sukupuolten eroja vaikutusmahdollisuuksissa. Naisten ja miesten vastaukset on sen sijaan koottu oheiseen taulukkoon (taulukko 5). Tällä tavoin tarkastellen naisten ja miesten työt eroavat systemaattisesti. Naiset voivat vaikuttaa vähemmän lähes kaikkiin lueteltuihin työn piirteisiin. Ainoastaan työjärjestykseen on naisilla yhtä paljon sananvaltaa. Kaikilla palkansaajilla selkein kasvu näkyy työtehtävien sisältöön vaikuttamisessa. Siinä miehet ovat edenneet vielä pidemmälle kuin naiset. Naisille tuntuu työtahtiin vaikuttaminen olevan nyt hankalampaa kuin koskaan ja ero miehiin on kasvanut jonkin verran. Uudet kysymykset projektien tai palvelusten aikatauluihin vaikuttamisesta ja työaikoihin vaikuttamisesta toistavat saman sukupuolten välisen eron kuin suurin osa muista vaikuttamiskysymyksistä: naisilla on selvästi vähemmän sananvaltaa.

Kuvio 36. Vaikutusmahdollisuudet työssä

Voi vaikuttaa paljon tai melko paljon, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997 ja 2003



Taulukko 5. Voi vaikuttaa työn eri osatekijöihin paljon tai melko paljon

	Naiset				Miehet			
	1984	1990	1997	2003	1984	1990	1997	2003
	%	%	%	%	%	%	%	%
Mitä työtehtäviin kuuluu	23	37	38	38	28	38	43	45
Missä järjestyksessä tekee työt	63	67	70	67	62	66	69	67
Työtahtiin	56	61	54	50	62	67	61	61
Työmenetelmiin	54	60	63	62	62	65	68	67
Miten työt jaetaan työntek. kesken	22	27	29	28	27	30	33	35
Keiden kanssa työskentelee	9	16	16	15	16	19	21	23
Projektien tai palveluiden aikataul.				14				23
Työaikoihin				29				37

Siihen **mitä työtehtäviin kuuluu** voivat vaikuttaa jossain määrin enemmän hyvin koulutetut ja ylemmissä asemissa olevat. Myös pienillä, 1-4 hengen työpaikoilla, on eniten niitä, jotka sanovat voivansa vaikuttaa työn sisältöön paljon. Ryhmä "ei voi lainkaan vaikuttaa" koostuu voittopuolisesti työntekijäryhmän naisista, toisaalta yksityisellä sektorilla, teollisessa tai liikennetyössä työskentelevistä.

Työjärjestykseen vaikuttaminen on kaikkein tasaisimmin jakautunut eri ryhmien kesken. Samoin **työtahtiin** vaikuttaminen on nykyisessä työelämässä yllättävän tasaisesti jakautunut aseman ja koulutuksen mukaan. Hyvinvointipalveluissa, erityisesti kunta-alalla, on vähiten niitä, jotka sanovat voivansa vaikuttaa työtahtiin. Toisaalta ne ovat koulutusta vaativia aloja ja tasoittavat siten aiemmin selkeitä väestöryhmien välisiä eroja työn itsenäisyydessä, jolloin hyvä koulutuksellinen ja ammattiasema samalla on merkinnyt parempia vaikutusmahdollisuuksia.

Työmenetelmiin vaikuttaminen on enemmän asemaan sidoksissa kuin työtahti, sillä ylemmistä toimihenkilöistä 77 prosenttia sanoo voivansa vaikuttaa paljon tai melko paljon työmenetelmiinsä, kun työntekijöistä vain 59 prosenttia vastaa näin. Iällä ei juurikaan ole merkitystä tässä, eikä työnantajatyypillä tai yrityskoolla. Ammattiryhmittäin suurimmat mahdollisuudet ovat opetustyössä olevilla, sillä heistä 86 prosenttia voi vaikuttaa työmenetelmiinsä paljon tai melko paljon, kun esimerkiksi liikennetyössä vastaava osuus on 38 prosenttia ja teollisessa työssä 57 prosenttia.

Sananvalta siihen, **miten työt jaetaan tai keiden kanssa työskentelee**, on melko paljon sidoksissa asemaan työpaikalla. Ylemmät toimihenkilöt, joilla usein on myös esimiestehtäviä, ovat näissä suhteissa itsenäisempiä kuin muut. Kun työntekijäryhmään kuuluvista 39 prosenttia sanoo, että ei voi vaikuttaa työnjakoon lainkaan, sama osuus on ylemmillä toimihenkilöillä vain 15 prosenttia. Siihen, keiden kanssa työskentelee, voivat varsinkin naispalkansaajat vaikuttaa hyvin vähän. "Ei lainkaan" vastaa tähän kysymykseen naisista sekä alemmista toimihenkilöistä että työntekijöistä 62 prosenttia, kun sama osuus kaikilla palkansaajilla on 49 prosenttia. Toisaalta, kuten taulukko 5 kertoo, parannusta näissäkin suhteissa on tapahtunut kahdenkymmenen vuoden aikana sekä naisten että miesten keskuudessa.

Vuoden 2003 työolotutkimukseen liitettiin uusina kysymyksinä, kuinka paljon voi vaikuttaa **"projektien, tavarantoimitusten ja palveluiden aikatauluihin"** ja **"omiin työaikoihin"**. Kumpikin näistä on selvästi asemaan sidoksissa si-

ten, että ylemmät toimihenkilöt ja hallinnollisessa johtotyössä olevat ovat näissä suhteissa itsenäisempiä kuin muut. Tosin korkean asteen tutkinnon suorittaneet naiset näyttävät näissä asioissa olevan selvästi huonommassa asemassa kuin korkeasti koulutetut miehet. Tämä johtuu osittain ainakin ammatista ja sektorista, sillä naisille tyypillisellä kuntasektorilla on yleensä vähemmän niitä, jotka sanovat voivansa vaikuttaa paljon tai melko paljon aikatauluihin (14 %) tai omiin työaikoihinsa (21 %). Koko palkansaajakunnassa vastaavat osuudet ovat 18 prosenttia ja 33 prosenttia.

Omiin työaikoihin vaikuttamisella on mielenkiintoinen yhteys toimipaikan kokoon, sillä tulosten mukaan sekä pienet, alle 5 hengen työpaikat että suuret, yli 1 000 hengen yksiköt ovat sellaisia, joissa työskentelevistä yli 40 prosenttia sanoo voivansa vaikuttaa paljon tai melko paljon työaikoihinsa.

Työn vaatimukset

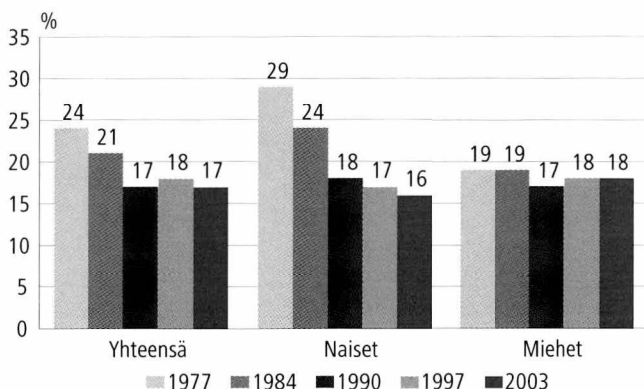
Työn yksitoikkoisuudesta on kannettu paljon huolta niin kauan kuin erilaisia työn kehittämistoimia on harrastettu. Kehittäminen on ollut vastausta tayloristiseen työn organisointiin, jossa työn yksitoikkoisuus oli huipussaan äärimmäisen ositetun työn kautta. Suomessa oli 25 vuotta sitten vielä tyypillistä, että naisten työ oli hyvin monotonista. Naisista lähes kolmannes piti työtään yksitoikkoisena, kun miehistä näin ajatteli vain vajaa viidesosa. (Kuvio 37.) Muutos on ollut kuitenkin nopeaa. Tällä hetkellä sukupuolten välillä ei ole enää eroa. Eräs selitys muutokseen on palveluluontoisen työn yleistyminen ja esimerkiksi naisten teollisen – varsin tayloristisesti organisoidun – työn miltei täydellinen häviäminen.

Työn kokeminen yksitoikkoisena on selkeästi asemaan sidoksissa siten, että ylemmät toimihenkilöt pitävät työtään vähiten yksitoikkoisena (8 %) ja työnteekijäryhmään kuuluvat eniten (28 %). Erot ovat samanlaisia naisilla ja miehillä. Koulutustasoihin erottuvat ennen muuta korkean asteen koulutetut muista koulutusryhmistä. Nämä erot näkyvät myös ammattiryhmien vertailussa sikäli, että teollista työtä tekevissä on eniten niitä, jotka pitävät työtään yksitoikkoisena, sen jälkeen palvelutyössä (johon kuuluu mm. siivoustyö) ja liikennetyössä. Vaihtelevimpana työtään pitävät opetuksessa, sosiaalialan työssä, terveydenhoidon ja hallinnollisen johtotyön ammateissa olevat. Yksitoikkoisuuden vähentyminen työolotutkimusten 25 vuoden aikana on siten paljolti yhteydessä ammattirakenteen ja koulutusrakenteen muutoksiin, mutta varmasti osittain myös erilaisiin työelämän kehittämistoimiin.

Työn **ruumiillisessa rasittavuudessa** on tapahtunut tässä esitetyistä työn piirteistä selvästi vähiten muutosta. (Kuvio 38.) Tulos on sikäli yllättävä, että työvaiheiden koneistumisen luulisi vähentäneen juuri tätä työn piirrettä. Selitys lienee tässäkin siinä, että ammattirakenne on muuttunut palvelupainotteisemmaksi. Palvelualoista ainakin hoitotyö on säilynyt hyvinkin ruumiillisesti rasittavana.

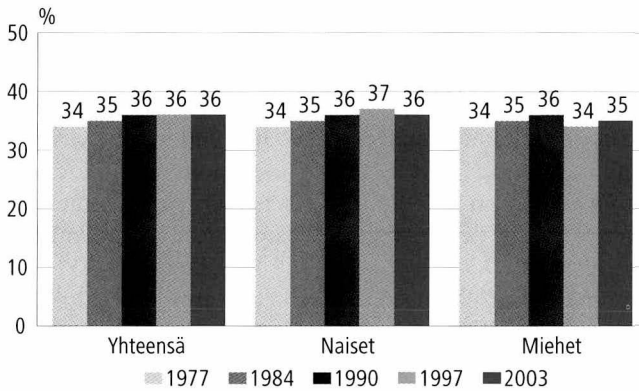
Kuvio 37. Työn yksitoikkoisuus

Työ erittäin tai melko yksitoikkoista, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997 ja 2003



Kuvio 38. Työn ruumiillinen rasittavuus

Työ erittäin tai melko raskasta, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997 ja 2003



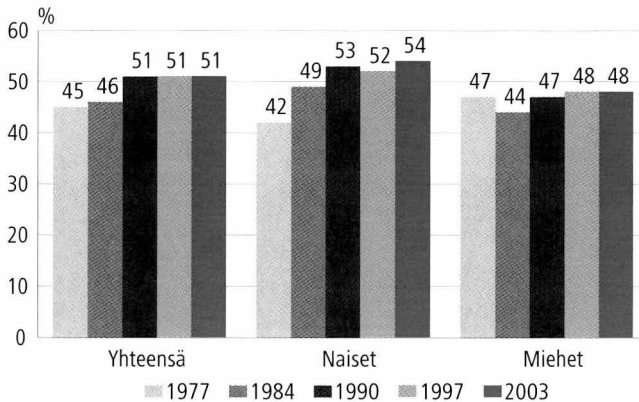
Ruumiillisesti rasittavimpia ovat ammateista maataloustyö (67 %) ja teollinen työ (57 %). Kaikista palkansaajista 36 prosenttia pitää työtään erittäin tai melko raskaana ruumiillisesti. Miehillä myös rakennusalan työt ovat raskaita (63 %). Naisilla taas teollisen työn lisäksi erityisesti terveydenhoitoalan työt (52 %), sosiaalialan työt (56 %) ja palvelutyö (kuten siivous, 55 %) ovat fyysisesti raskaita.

Suurimmat erot aseman ja sukupuolen mukaan ovat tässä suhteessa miesten ylempien toimihenkilöiden (6 %) ja naisten työntekijäasemassa olevien välillä (68 %).

Henkinen rasittavuuden kasvu ja työtahdin kiristyminen kulkevat hyvin rinta rinnan. Henkisen rasittavuuden osatekijöitä on toki muitakin kuin kiire. Esimerkiksi eri syistä syntyvät ristiriidat työpaikalla lienevät kasvun taustalla. Naisten työ on tutkimuskaudella kääntynyt miesten työtä rasittavammaksi henkisesti. (Kuvio 39.)

Kuvio 39. Työn henkinen rasittavuus

Työ erittäin tai melko raskasta, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997 ja 2003



Työn henkinen rasittavuus on noussut kaikkein voimakkaimmin kuntien töissä. Erityisesti naiset valittavat näillä aloilla työn psyykkistä raskautta, sillä heistä kokee nyt työnsä erittäin tai melko raskaaksi henkisesti 66 prosenttia, kun koko palkansaajakunnassa osuus on 51 prosenttia. Miesten keskuudessa valtiosektorin työ on tässä suhteessa rasittavinta, 60 prosenttia. Henkinen rasittavuus näyttäisi melko vahvasti liittyvän paljon koulutusta vaativiin, ylempien toimihenkilöiden työhön. Kun korkean asteen tutkinnon suorittaneista 66 prosenttia pitää työtään henkisesti raskaana, on sama osuus vain perusasteen tutkinnon suorittaneilla 37 prosenttia. Yleensä ihmissuhdetyöt lisäävät työn henkistä rasittavuutta.

Rasittavuuden taustalla on paitsi työn luonteeseen myös organisaatioon ja työilmapiiriin liittyviä tekijöitä. Mitä suurempi työpaikka, sitä raskaampana työ koetaan henkisesti. Mielenkiintoista on myös se, että erityisesti yksityisellä sektorilla työskentelevien miesten keskuudessa ulkomaisissa yrityksissä henkistä rasittavuutta koetaan enemmän kuin suomalaisissa (60 % vs 43 %).

Työpaikan ristiriidat lisäävät henkistä rasittavuutta, varsinkin naisten kohdalla. Jos työssä esiintyy esimiesten ja alaisten välisiä ristiriitoja paljon tai melko paljon, pitää naisista 69 prosenttia työtään henkisesti raskaana, kun naisten keskiarvo on 54 prosenttia. Työntekijöiden väliset ristiriidat nostavat naisten kokeman henkisen rasittavuuden 73 prosenttiin. Miehillä esimiesten ja alaisten ristiriidat ja työntekijöiden väliset ristiriidat vaikuttavat vähemmän, sillä osuudet nousivat henkisessä rasittavuudessa vain 50:een ja 58:aan prosenttiin, kun miehillä osuus on keskimäärin 49 prosenttia.

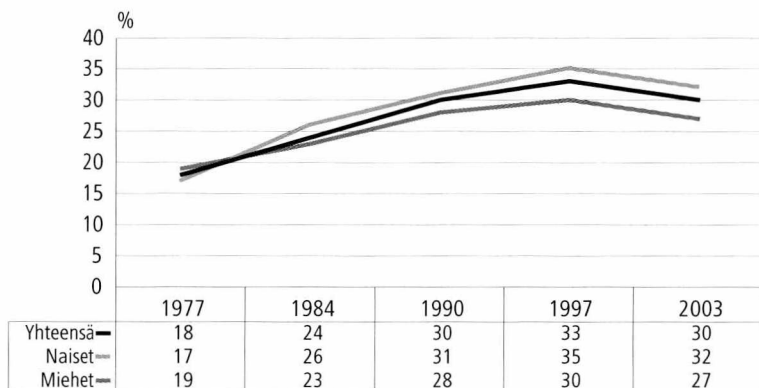
Myös työpaikkakiusaaminen vaikuttaa selkeästi naisten työn henkisen rasittavuuden kokemukseen. Parhaillaan tai aiemmin nykyisessä työpaikassa kiusattuna olleista naisista 71 prosenttia pitää työtään henkisesti raskaana. Miehillä osuus on 58 prosenttia, kun siis naisten keskimäinen osuus on 54 ja miesten 49 prosenttia.

Erittäin selvästi työn henkinen rasittavuus on yhteydessä kiireen haittaavuuteen. Niistä, jotka sanovat kiireen haittaavan erittäin tai melko paljon, 75 prosenttia pitää työtään henkisesti rasittavana, kun osuus koko palkansaajakunnassa on 51 prosenttia. Kiirettä paljon kokevilla naisilla tuo osuus on 78 prosenttia ja miehillä 72 prosenttia.

Kiireen haittaavuutta on kysytty työolotutkimuksissa aivan alusta lähtien samanlaisella kysymyksellä (kuvio 40). Siinä vastaajaa pyydetään mainitsemaan erilaisista ongelmista, muun muassa kiireestä ja kireistä aikatauluista, esiintyykö niitä työpaikalla, ja kuinka paljon niistä aiheutuu haittaavaa rasitusta. Kiire on näin tutkittuna selkeimmin kasvanut työympäristön haittatekijä. Tästä aiheesta on vuoden 1997 tutkimuksen jälkeen tehty useita artikkeleita (Lehto 1998, 1999) ja erillinen tutkimuskin laadullisin menetelmin (Järnefelt & Lehto 2002). Ne käsittelevät työpaineiden kokemisessa tapahtunutta muutosta, erityisesti sitä, miten työpaineista on Suomessa tullut varsinkin naisten ongelma ja miten työpaineiden kasvu on yhteydessä erilaisiin työn tehostamispyrkimyksiin. Tuottavuusajattelun mukanaan tuomat työn organisoinnin mallit ovat siten tuottaneet sekä myönteistä että kielteistä kehitystä. Erityisesti naistyöpaikoilla on koettu ongelmana henkilöstön riittämättömyys. Työpaineiden kasvu on saanut aikaan ristiriitoja: kiireen kanssa kamppailevilla työpaikoilla esiintyy paljon jopa henkistä väkivaltaa. Työpaineiden kokemisella on myös selvä yhteys erilaisten väsymisoireiden ilmenemiseen, päänsärkyyn, niska- ja hartiakiipuun tai unettomuuteen.

Kuvio 40. Kiireen haittaavuus

Kiire haittaa erittäin tai melko paljon, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997 ja 2003



Ammattien välinen järjestys kiireen haittaavuudessa on muuttunut sikäli, että ensimmäisessä tutkimuksessa, vuonna 1977, teollinen työ ja varsinkin naisten teollinen työ oli kaikkein kiireisintä. Nyt vuonna 2003 teollisen työn kohdalla niiden osuus, jotka sanovat kiireen haittaavan erittäin tai melko paljon, on enää alle palkansaajien keskiarvon (25 % vs 30 %). Selvästi haitallisinta kiire on nyt terveydenhoitoalan töissä (47 %), naisten keskuudessa lisäksi sosiaalialan (33 %) ja opetusalan (39 %) työt koetaan työpaineiltaan koviksi, naisten keskiarvon ollessa 32 prosenttia. Miehillä terveydenhoidon lisäksi liikennetyö (41 %) ja nyt myös rakennusalan työ (34 %) ovat selvästi yläpuolella miesten keskiarvon, 27 prosenttia.

Edellisen kanssa yhdenmukainen on myös tulos, jonka mukaan kuntasektori on 1990-luvun alun jälkeen siirtynyt johtamaan työpainetilastoja. Erittäin tai melko paljon haittaa kiireestä kokee 38 prosenttia kuntien palkansaajista, valtion palkansaajista 21 prosenttia ja yksityisen sektorin 27 prosenttia. Tämä järjestys pätee erityisesti naisiin, sillä kunnissa työskentelevistä naisista jopa 42 prosenttia pitää kiirettä haittaavan rasittavana.

Sosiaaliset suhteet

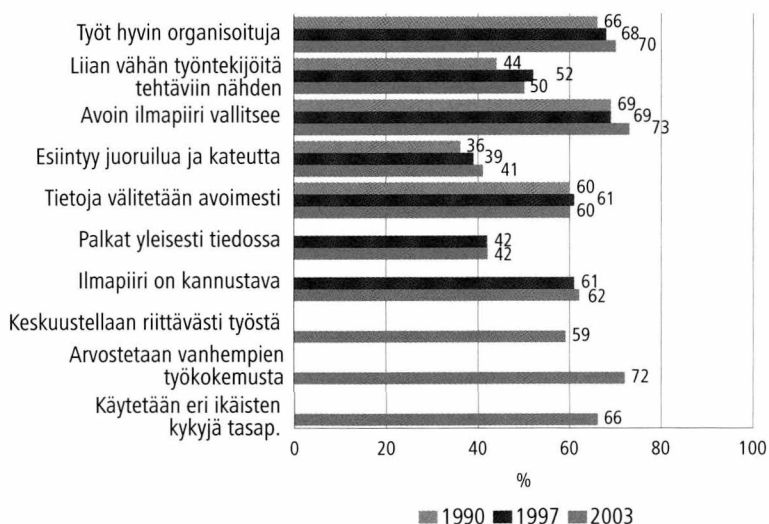
Lähes kaikilla suomalaispalkansaajilla on **työtovereita**; vain alle kahdella prosentilla niitä ei ole lainkaan. Näin on laita muita useammin sosiaalialan työn tai maataloustyön ammateissa työskentelevillä. Noin puolet palkansaajista on tekemisissä myös muiden ihmisten (asiakkaiden, potilaiden, matkustajien, oppilaiden, hoitolasten jne.) kuin työtovereidensa kanssa vähintään puolet työajastaan.

Työyhteisö voi parhaassa tapauksessa tarjota jäsenilleen sosiaalista tukea, kannustusta ja arvostusta. Työyhteisöissä voi syntyä kuitenkin myös sisäisiä risiiriitoja ja kilpailua. Asiakastyö taas on parhaimmillaan hyvinkin antoisaa ja kiihtollista toimintaa; toisaalta hankalat asiakkaat voivat tehdä työstä erittäin epämiellyttävää, jopa vaarallista.

Työpaikan sosiaalisia suhteita voi työolotutkimusten pohjalta tarkastella monesta eri näkökulmasta. Työpaikan ilmapiiriä koskevista mittareista on tapahtunut joitakin varsin pieniä muutoksia vuodesta 1990. (Kuvio 41.) Aiemmpaa hieman useampi palkansaaja on sitä mieltä että työpaikalla **työt on hyvin organisoitu** ja että **ilmapiiri on kannustava sekä avoin**. Vuonna 1997, laman aiheuttaminen henkilöstöleikkausten myötä, moni koki työpaikallaan olevan **liian vähän työntekijöitä tehtäviin nähden** – sittemmin tässä suhteessa on tapahtunut vain hyvin pientä parannusta. **Juoruilu ja kateus työpaikalla** ovat tumpia hieman useammalle kuin ennen eikä tietojen avoin välitys ole ainakaan lisääntynyt. **Palkat ja henkilökohtaiset lisät ovat yleisesti tiedossa** yhtä usein kuin ennenkin. Palkkatietojen avoimuus koskee ennen kaikkea julkista sektoria. Yksityissektorin palkansaajista vain reilu kolmannes (36 %) kertoo palkkojen olevan yleisesti tiedossa; valtiolla (56 %) ja kunnalla (52 %) yli puolet.

Kuvio 41. Työpaikan ilmapiiri

Samaa mieltä olevien osuus palkansaajista, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997 ja 2003



Vuonna 2003 oli uutta kysymys siitä, **keskustellaanko työpaikalla riittävästi työn järjestämisestä tai ongelmista**. Lähes 60 prosenttia piti keskustelua riittävänä. Tämä oli hieman yleisempää miesten työpaikoilla (61 %) kuin naisten töissä (57 %).

Vuoden 2003 tutkimukseen sisällytettiin myös kaksi sellaista väittämää, joilla kartoitettiin työpaikan suhtautumista ikääntyviin työntekijöihin. Tulosten mukaan lähes kolme neljästä (72 %) palkansaajasta on sitä mieltä, että **työpaikalla arvostetaan vanhempien työntekijöiden kokemusta**, ja kahden kolmasosan (66 %) mielestä myös **eri-ikäisten kykyjä käytetään tasapuolisesti**. Miehet ovat näiden väittämien kanssa samaa mieltä useammin kuin naiset.

Työyhteisön kannustavuus

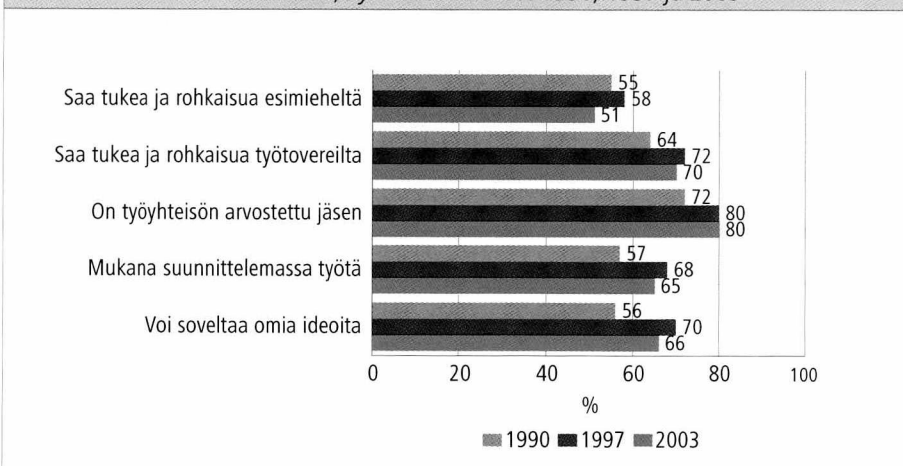
Niin esimiehiltä kuin työtovereilta saatavan tuen ja rohkaisun yleisyydessä tapahtui kasvua vuosien 1990 ja 1997 välillä. Vuoden 2003 tutkimus paljastaa kuitenkin tässä suhteessa yllättäviä muutoksia huonompaan suuntaan. (Kuvio 42.) Eri-tyisesti **esimiehiltä saatu tuki ja rohkaisu** on vähentynyt. Miesten kohdalla tukea aina tai useimmiten saavien osuuden lasku vuodesta 1997 on ollut selkeämpi (55 % vs 46 %) kuin naisten kohdalla (60 % vs 56 %). Kaikkein selvimmän on vähentynyt yksityissektorilla työskentelevien miesten saama tuki (56 % vs 44 %); naisten kohdalla lasku on ollut suurin kuntasektorilla (63 % vs 53 %).

Myös **työtovereilta saatu tuki ja rohkaisu** on miesten keskuudessa hieman vähentynyt vuodesta 1997 (65 % vs 62 %). Naisilla osuus on pysynyt samana (78 %). Kaiken kaikkiaan naiset kokevat, edelleen, miehiä yleisemmin saavan tukea ja rohkaisua niin esimiehiltään kuin työtovereiltaan.

Siinä, kuinka moni palkansaaja **tuntee itsensä aina tai useimmiten työyhteisön arvostamaksi jäseneksi**, ei ole tapahtunut muutosta vuoteen 1997 verrattuna. Tosin "aina" -vastausten osuudesta on ollut siirtymää "useimmiten" -vastauksen käyttöön. Arvostetuksi tuleminen tunne on suomalaispalkansaajilla joka tapauksessa varsin yleinen (80 %), naisilla vielä pari prosenttiyksikköä yleisempi kuin miehillä.

Kuvio 42. Työyhteisön kannustavuus

Aina tai useimmiten, Työolotutkimukset 1990, 1997 ja 2003



Vuoden 1997 työolotutkimuksen tuloksissa ilahdutti aikanaan se, että aiempaa useampi koki voivansa **soveltaa työssään omia ideoitaan** sekä voivansa **osallistua oman työnsä suunnitteluun**. Vuoden 2003 tulokset näyttävät tässä suhteessa huonontumista. Naiset ja miehet osallistuvat samassa määrin työnsä suunnitteluun, mutta miehillä on jonkin verran paremmat mahdollisuudet soveltaa työssään omia ideoitaan kuin naisilla.

Asiakastyö, kiitokset ja suuttumuksen tunteet

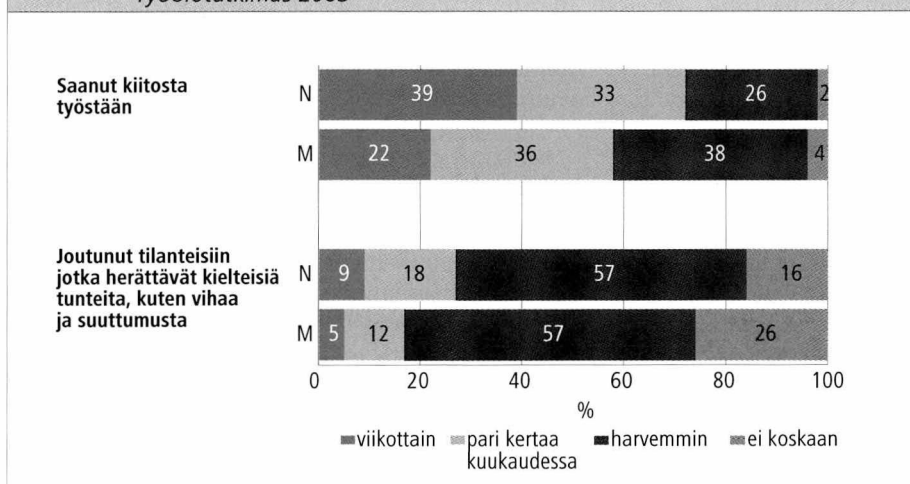
Työolotutkimuksessa on kysytty, **saako vastaaja kiitosta työstään** työyhteisön muilta jäseniltä tai asiakkailta. (Kuvio 43.) Kiitoksen saanti on lisääntynyt. Ilmeisen usein kiitokset ovat peräisin asiakkailta, sillä kiitoksen saaminen on suoraan yhteydessä siihen, tekeekö vastaaja asiakastyötä ja kuinka paljon. Asiakastyö yleistyi jonkin verran 1990-luvulla, mutta on uusimman tutkimuksen mukaan etenkin miehillä, hieman yllättäen, vähentynyt. Kaiken kaikkiaan asiakastyö on naisille tyypillisempää kuin miehille. (Kuvio 44.)

Vähintään puolet työajasta asiakastyötä tekevistä naisista käytännössä kaikkia kiitellään joskus, noin puolta (48 %) ainakin kerran viikossa. Naisista, joiden työ ei sisällä lainkaan asiakastyötä, vain joka kuudes (16 %) saa kiitoksia viikoittain, reilut 10 prosenttia ei koskaan. Asiakastyötä tekevistä kiittelyn kohteeksi pääsevät muita useammin terveydenhoitotyössä tai sosiaalialan työssä toimivat palkansaajat, harvimmin teknisen, tieteellisen jne. työn sekä hallinnollisen johtotyön ammattiteissa toimivat.

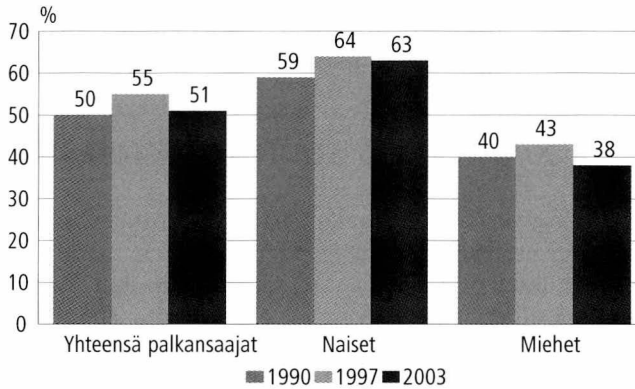
Kielteisiä tunteita – vihaa tai suuttumista – herättävät työtilanteet ovat nekin suoraan yhteydessä asiakastyöhön. (Kuvio 43.) Asiakastyötä tekevät joutuvat tällaisiin tilanteisiin viikoittain kaksi kertaa niin yleisesti (10 %) kuin asiakastyötä vähän tai ei lainkaan tekevät (4–5 %). Vain 16 prosenttia asiakastyötä vähintään puolet työajasta tekevistä on välttynyt työssään kokonaan kielteisiltä tunteilta. Vastaava osuus niillä, joiden työ ei sisällä lainkaan asiakaskontakteja, on 34 prosenttia.

Kuvio 43. Kiitoksen saanti ja kielteiset tunteet

Työolotutkimus 2003



Kuvio 44. Asiakastyötä vähintään puolet työajasta
Työolotutkimukset 1990, 1997 ja 2003



Suuttumuksen tai vihan tunteet ovat tutuimpia opetusalan työssä toimiville palkansaajille, joskin niitä kokevat keskimääräistä useammin myös terveydenhoitotyön ja sosiaalityön ammattiteissa toimivat. Juuri naisille yleisempään asiakastyöhön liittyneekin se, että kaikista naisista 9 prosenttia kokee suuttumuksen ja vihan tunteita työssään viikoittain ja 27 prosenttia kerran, pari kuukaudessa; miehillä vastaavat osuudet ovat 5 ja 17 prosenttia.

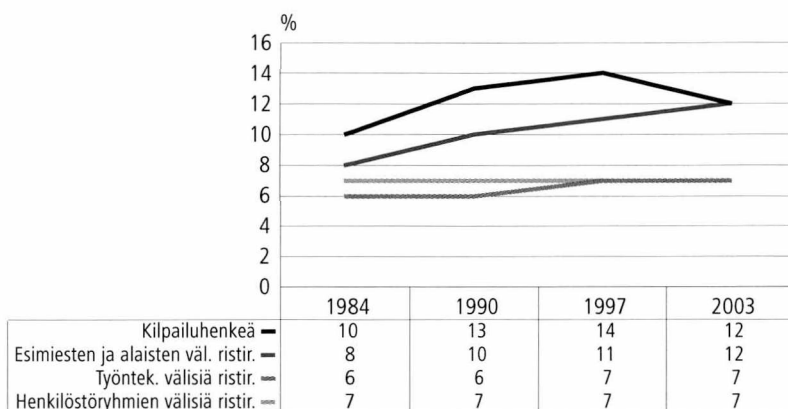
Valtaosa (64 %) vähintään puolet työajastaan asiakastyötä tekevästä palkansaajista toteaa miellyttävien asiakkaiden/oppilaiden lisäävän työssä viihtymistä. Naisille tämä on tyypillisempää kuin miehille. Kaikkein yleisimmin näin on laita opetusalan työssä (82 %) ja kaupallisessa työssä (70 %). Toisaalta joka kolmas (32 %) asiakastyötä tekevä palkansaaja kertoo hankalien asiakkaiden vähentävän työssä viihtymistä – naiset jälleen yleisemmin kuin miehet. Tällainen on tilanne selkeästi yleisimmin opetusalan työssä (53 %).

Miellyttävät asiakkaat parantavat asiakastyötä tekevien työviihtyvyyttä uusimman tutkimuksen mukaan jotakuinkin yhtä usein kuin vuonna 1997 (64 % vs 63 %).¹ Nyt korostuu kuitenkin myös asiakastyön kielteinen puoli enemmän kuin vuonna 1997. Tuolloin 26 prosenttia asiakastyötä tekevästä totesi hankalien asiakkaiden/oppilaiden vähentävän heidän työssä viihtymistään, nyt siis 32 prosenttia. Kasvu keskittyy lähinnä opetusalan, sosiaalialan, kaupallisen työn ja liikennetyön asiakastyötä tekeviin.

Ristiriidat ja kilpailuhenki

Työpaikat, joilla on kokonaan vältetty ristiriidoilta ja kilpailuhengeltä, ovat parinkymmenen vuoden aikana tulleet yhä harvinaisemmiksi. Tätä nykyä vastaajista suurimman osan työpaikoilla esiintyy ainakin silloin tällöin **ristiriitoja esimiesten ja alaisten kesken ja/tai työntekijöiden välillä ja /tai eri henkilöstöryhmien välillä**.

¹ Työssä viihtymistä lisäävistä ja vähentävistä tekijöistä enemmän sitä koskevassa luvussa.

Kuvio 45. Ristiriitojen esiintyminen työyksikössä*Paljon tai melko paljon, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997 ja 2003***Taulukko 6. Kilpailuhengen ja ristiriitojen esiintyminen työyksikössä työ-organisaation piirteiden mukaan**

	Työyksikössä esiintyy paljon/melko paljon			
	Kilpailu- henkeä	Esimiesten ja alaisten välisiä ristiriitoja	Työntekijöiden välisiä ristiriitoja	Henkilöstö- ryhmien välisiä ristiriitoja
	%	%	%	%
Yhteensä	12	12	7	7
Tieto muutoksista				
Suunnitteluvaiheessa	10	7	6	5
Vähän ennen muutosta	11	12	7	6
Muutoksen yhteydessä	15	21	9	10
Työt hyvin organisoitu				
Samaa mieltä	10	8	5	5
Ei samaa, ei eri mieltä	13	15	8	7
Eri mieltä	18	27	13	13
Liian vähän henkilöstöä				
Samaa mieltä	13	15	9	9
Ei samaa, ei eri mieltä	11	12	6	5
Eri mieltä	11	9	6	4
Vallitsee avoin tiedonvälitys				
Samaa mieltä	9	6	4	4
Ei samaa, ei eri mieltä	12	12	8	6
Eri mieltä	19	27	14	13
Keskustellaan työn ongelmista				
Samaa mieltä	10	6	4	4
Ei samaa, ei eri mieltä	12	10	8	7
Eri mieltä	17	26	15	12

Niiden vastaajien osuus, joiden mukaan työntekijöiden kesken tai eri henkilöstöryhmien välillä esiintyy paljon tai melko paljon ristiriitoja, on pysynyt jatkuvasti samana tutkimuksesta toiseen. Esimiesten ja alaisten väliset ristiriidat ovat sen sijaan yleistyneet koko tutkimusjakson ajan. Ne ovat ylipäänsä yleisin ristiriitojen tyyppi. Myös kilpailuhengen esiintymisessä oli kasvava trendi aina vuoteen 1997, minkä jälkeen se kääntyi laskuun. (Kuvio 45.)

Ristiriitojen ja kilpailuhengen yleisyys työyksikössä on suoraan yhteydessä tapaan, jolla työt ja tiedonvälitys on työpaikalla organisoitu. (Taulukko 6.) Vastaajat, joiden työpaikalla on näissä suhteissa puutteita, kertovat muihin verrattuna monin verroin useammin, että ristiriitoja esiintyy paljon/melko paljon.

Työtoverit

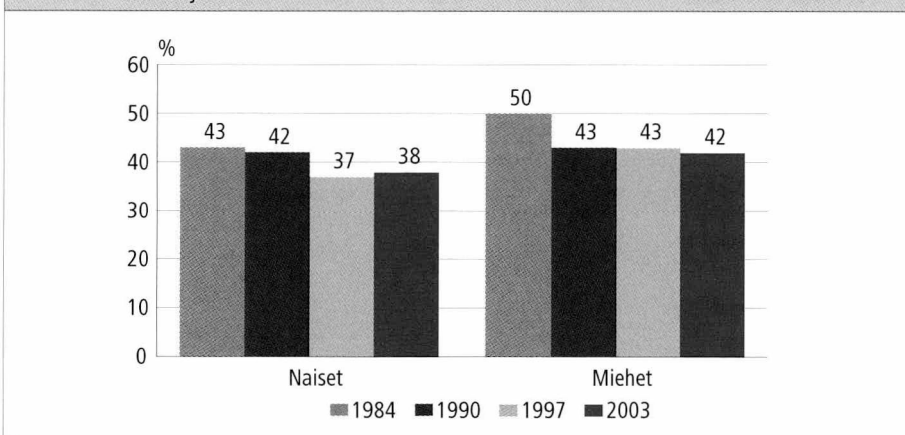
Työpaikkojen eriytyminen sukupuolen mukaan tuntuu säilyvän. Vaikka selkeästi naisvaltaiset ja selkeästi miesvaltaiset työpaikat ovatkin jonkin verran vähentyneet vuodesta 1984, edelleen yli 40 prosenttia miehistä ja vajaa 40 prosenttia naisista työskentelee työpaikalla, jossa on pelkästään **samaa sukupuolta olevia työntovereita samankaltaisissa työtehtävissä**. (Kuvio 46).

Yli 90 prosentilla palkansaajista on **mahdollista jutella vapaamuotoisesti työtovereidensa kanssa päivittäin työpaikallaan**, esimerkiksi kahvitilassa tai ruokalassa. Lähes kaikki myös **käyttävät näitä mahdollisuuksiaan**. Naisten keskuudessa vapaamuotoinen seurustelu työtovereiden kanssa useita kertoja päivässä on hieman harvinaisempaa kuin miesten parissa. Naiset vastaavatkin toisaalla miehiä yleisemmin (38 % vs 25 %), että heillä on työssään kiireen vuoksi vain vähän sosiaalista kanssakäymistä.

Naiset kokevat työtoverit työssä viihtymistä lisääväksi tekijäksi kuitenkin useammin (69 %) kuin miehet (63 %) – jos työtovereita siis ylipäänsä on. Siinä, kuinka usein suhteet esimiehiin koetaan työssä viihtymistä lisäävänä tekijänä (33 %) ei juuri ole eroa sukupuolten välillä. Suhteet esimiehiin kuitenkin vähentävät työssä viihtymistä naisilla useammin (13 %) kuin miehillä (9 %).

Kuvio 46. Samankaltaisia työtehtäviä tekevät työtoverit

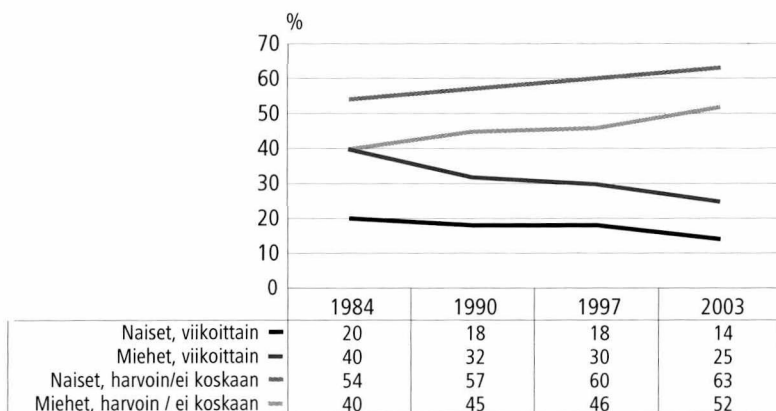
Kaikki samaa sukupuolta kuin vastaaja, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997 ja 2003



Työtovereiden tapaaminen vapaa-ajalla on vähentynyt ratkaisevasti sitten vuoden 1984, jolloin asiaa kysyttiin ensimmäisen kerran. Tuolloin joka viides nainen (20 %) ja kaksi viidestä miehestä (40 %) tapasi työtovereitaan vapaa-ajallaan vähintään viikoittain. Nyt parikymmentä vuotta myöhemmin, tasan laskun jälkeen, vastaava osuus on naisilla enää 14 ja miehillä 25 prosenttia. Hyvin harvoin tai ei koskaan työtovereitaan tapasi vuonna 1984 naisista 54 ja miehistä 40 prosenttia, vuonna 2003 vastaavat osuudet ovat naisilla 63 ja miehillä 52 prosenttia. (Kuvio 47.)

Työtovereiden tapaaminen vapaa-ajalla on suoraan yhteydessä vastaajien ikään. Mitä nuoremmista palkansaajista on kyse, sitä useammin työtovereita tavataan. Vuosien 1984–2003 muutokset eivät kuitenkaan liity vain väestön vanhenemiseen. Alle 45-vuotiaat naiset tapaavat työtovereitaan yhtä usein kuin parikymmentä vuottakin sitten, mutta tätä vanhemmilla naisilla tapaamiset ovat vähentyneet, samoin miehillä kaikissa, nuorimmissakin ikäluokissa.

Kuvio 47. Työtovereiden tapaaminen vapaa-ajalla
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997 ja 2003



Esimestoiminta, tasa-arvotyö

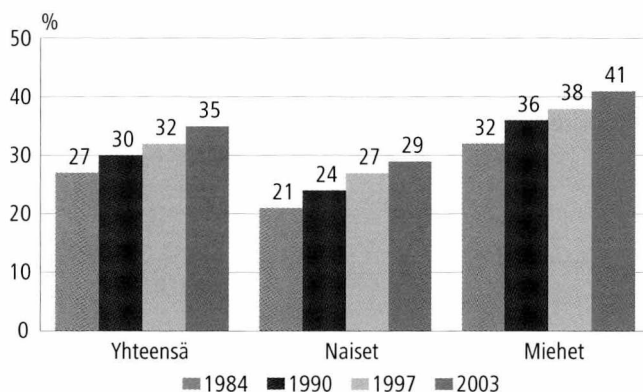
Organisaatioiden toiminnan kannalta on erittäin tärkeää, miten esimiestyö on järjestetty ja miten se toimii. Useat tutkimukset ovat osoittaneet, että esimiehen toiminta on erittäin ratkaisevaa esimerkiksi ikääntyvien työmotivaation kannalta (Ilmarinen 1999) tai työpaineista selviytymisessä (Järnefelt & Lehto 2002). Kuviossa 48 on kuvattuna, kuinka monen palkansaajan **työhön sisältyy esimiestehtäviä**. Trendi on tasaisesti kasvava sekä naisten että miesten keskuudessa.

Yleensä työnjohtotehtävissä toimiminen on pitkällä aikavälillä vain kasvanut Suomessa huolimatta organisaatioiden madaltamispuheista. Koulutus- ja ammattiryhmittäiset tulokset viittaisivat siihen, että ryhmätyömuotoinen työn organisointi teollisuudessa ja palveluissa vaatii edelleen työnjohtajan, vaikka hierarkiatasoja muuten on saatettu vähentää. Toisaalta taas korkeammin koulutettujen ryhmissä esimiestehtävät ovat vähentyneet. Näin on varsinkin naisten kohdalla. Hyvä koulutus alkaa yhä enemmän keskittyä itsenäisenä asiantuntijana toimimiseen. Mielenkiintoinen piirre tuloksissa on se, että ulkomaisessa omistuksessa olevissa yrityksissä esimiehenä toimimisen todennäköisyys on suurin, varsinkin miesten keskuudessa. Kun kaikista yksityisen sektorin palkansaajista 35 prosenttia toimii esimiehenä, on osuus ulkomaisessa omistuksessa olevissa yrityksissä 44 prosenttia

Kuviossa 49 taas on kuvattuna, kuinka monella palkansaajalla on **nainen esimiehenään**. Naisten lähiesimiehenä toimiminen on kasvanut koko ajan vuodesta 1984 ja nyt jo useammalla kuin joka kolmannella (36 %) palkansaajalla on naisesimies, naisista jo 59 prosentilla. Naisten toimiminen esimiesasemassa on Suomessa kansainvälisten vertailujenkin mukaan hyvin yleistä. Vain Ruotsi, Tanska ja Britannia yltyvät lähes samalle tasolle vanhoista EU:n jäsenmaista (Paoli 1997, Paoli & Merllié 2001).

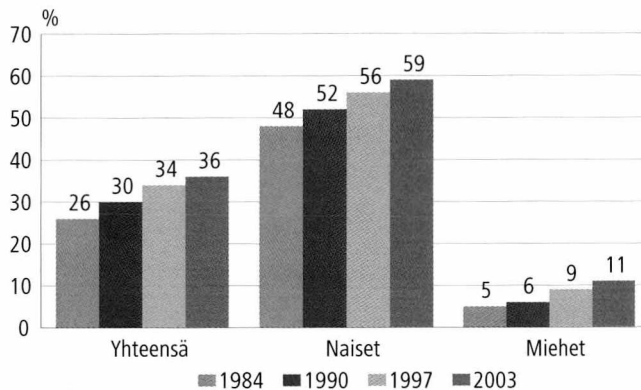
Koulutuksen mukaan tarkasteltuna keskiasteen koulutetuilla on aina ollut useimmin nainen esimiehenä. Tämä koskee kylläkin lähinnä vain naisia. Miesten keskuudessa korkeampi koulutus lisää todennäköisyyttä päätyä naisjohtajan

Kuvio 48. Työhön kuuluu esimiestehtäviä
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997 ja 2003



Kuvio 49. Esimies on nainen

Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997 ja 2003



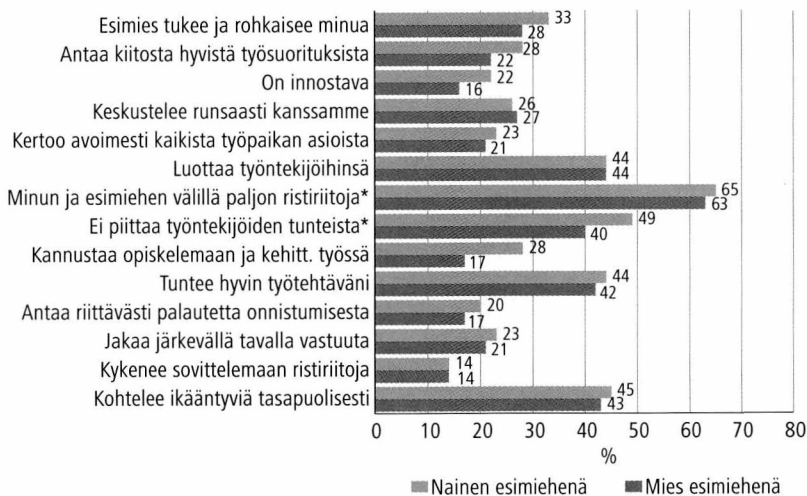
alaiseksi. Tämä todennäköisyys on myös kasvanut siten, että korkeasti koulutetuista miehistä jo 15 prosentilla on nainen esimiehenä.

Aiemmin yleensä nuoret ovat olleet pääkohderyhmä naisiesimiehille. Nyt jakautuma on paljon tasaisempi. Sektoreittain naisiesimiesten osuus on kasvanut siten, että kunnissa yhä useammalla on naisiesimies. Varsinkin tämä on ollut miesten osana, sillä kuntasektorin miehistä joka kolmas (33 %) toimii naisjohtajan alaisuudessa.

Naiset ovat esimiehinä ja työnjohtajina hieman erilaisia kuin miehet (kuvio 50). Kun työolotutkimuksessa kysyttiin vastaajilta heidän käsityksiään lähimmän esimiehensä ominaisuuksista, osoittautuivat naisjohtajat selvästi miehiä

Kuvio 50. Esimiehen työtapaa koskevia väittämiä

Täysin samaa mieltä, Työolotutkimus 2003



* täysin eri mieltä

paremmiksi sellaisissa asioissa kuin tuen ja rohkaisun antamisessa, hyvistä työsuorituksista kiittämisessä, innostavuudessa, työntekijöiden tunteiden huomiointiin ottamisessa ja ennen muuta kannustamisessa opiskelemaan ja kehittymään työssä. Sen sijaan esimerkiksi ristiriitojen ilmenemisessä esimiesten ja alaisten välillä, ristiriitojen sovittelussa, vastuun jakamisessa, keskustelussa, tiedon jakamisessa, työtehtävien tuntemisessa tai ikääntyvien huomioon ottamisessa ei näytä olevan suurtakaan eroa johtajan sukupuolen mukaan. Naisiesimiehet käävät siis pisteitä erityisesti kehittämisen alueella, alaisten tukemisessa ja tunteiden huomioon ottamisessa.

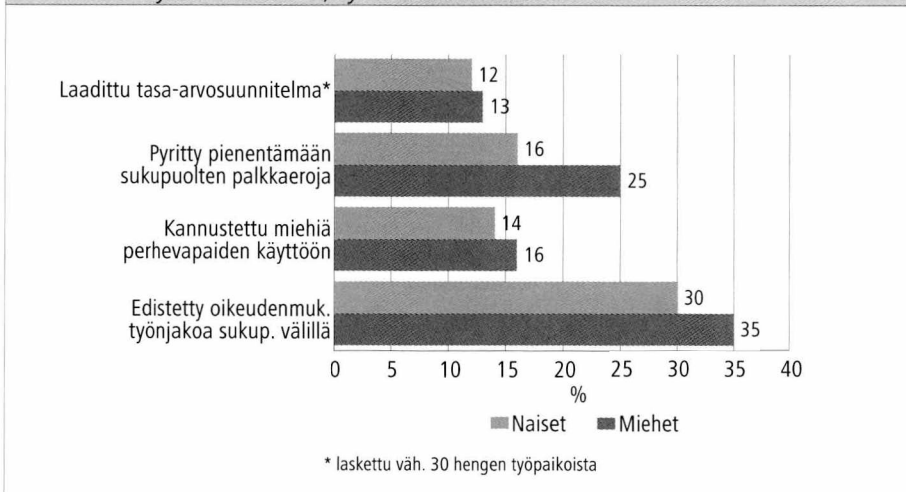
Tasa-arvotoimet

Uusimmassa työolotutkimuksessa on selvitetty myös sitä, onko organisaatioissa tehty jotain sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi. Onhan tunnettu tosiasia, että naisten ja miesten palkkojen välillä on eroa miesten hyväksi, että työnjako ei ole sukupuolen mukaan tasaista työpaikoilla ja että miehet eivät samassa määrin kuin naiset käytä lain sallimia perhevapaita hyväkseen. Toisaalta Suomen nykyisen tasa-arvolain mukaan jokaisella työpaikalla, jossa on vähintään 30 työntekijää, tulisi tehdä niin sanottu tasa-arvosuunnitelma.

Tasa-arvosuunnitelmien olemassaoloa ja erilaisia tasa-arvon edistämistoimia on selvitetty kysymyksellä, jota koskevat tulokset ovat kuviossa 51. Tulokset kertovat varsin vähäisestä toiminnasta sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi. Ainakaan palkansaajat eivät ole havainneet tällaisia toimenpiteitä.

Vaikka **tasa-arvosuunnitelmien olemassa oloa** on kuviossa tarkasteltu vain niiden osalta, joiden työpaikalla on vähintään 30 henkeä, on osuus yllättävän alhainen. Keskimäärin 12 prosenttia vastaa kysymykseen myöntävästi. Kaikista yli 30 hengen työpaikassa työskentelevistä 17 prosenttia ei osaa sanoa, onko tasa-arvosuunnitelmaa olemassa ja 8 prosenttia katsoo, ettei kysymys sovi heille. Työpaikan sukupuolikoostumuksen voi toki arvella vaikuttavan siihen, miten tarpeellisenä tasa-arvosuunnitelmia pidetään. Silti, myös sellaisilla työpaikoilla,

Kuvio 51. Tasa-arvon edistämistoimet organisaatioissa
"Kyllä" -vastaukset, Työolotutkimus 2003



joissa on lähes tasapuolisesti kumpaakin sukupuolta, suunnitelmia tasa-arvon edistämiseksi on havainnut vain 14 prosenttia yli 30 hengen työpaikoilla työskentelevistä.

Julkinen sektori kunnostautuu tässä asiassa selkeästi. Kun valtiolla lähes joka neljäs (24 %) mainitsee suunnitelmia tehdyn, on osuus muilla sektoreilla vain 11 prosenttia. Ammattiryhmittäinen jakauma osoittaa, että suunnitelmia saattaa olla useammalla työpaikalla, kuin vain noilla keskimäärin 12 prosentilla. Hallinnollisessa johtotyössä olevat, sekä miehet että naiset, ovat nimittäin muita useammin ilmaisseet suunnitelmia löytyvän (31 %). Tavalliselle rivityöntekijälle tieto ei ole kuitenkaan kantautunut.

Sukupuolten palkkaerojen pienentämistä koskevissa vastauksissa on mielenkiintoista se, että miehet ovat tunnistaneet tällaista toimintaa paljon enemmän (25 %) kuin naiset (16 %). Yksimielisiä naiset ja miehet ovat siinä, että suuret työpaikat, yli 200 henkeä käsittävät, ovat tehneet enemmän palkkaerojen pienentämiseksi. Sen sijaan ammateittain tarkastellen sellaiset julkisen sektorin alat kuin opetus, terveydenhoito, sosiaalitoimi ja yksityiseltä puolelta palvelutyö ovat aloja, joissa naisten ja miesten näkemykset eroavat voimakkaasti. Miehet katsovat selvästi useammin, että sukupuolten palkkaeroja on pyritty pienentämään.

Miesten kannustamista perhevapaille on myös havainnut useampi mies kuin nainen (16 % vs 14 %). Tässäkin valtiosektori on edelläkävijänä, miesten mielestä (24 %) siellä kannustetaan, toisaalta valtiolla työskentelevien naisten mielestä (17 %) ei kuitenkaan niin paljon. Muihin sektoreihin nähden luvut ovat kuitenkin korkeita, sillä yksityisellä sektorilla vastaava osuus on kummallakin 14 prosenttia. Jos työpaikalla lähes kaikki työntekijät ovat miehiä, on kannustaminen miesten perhevapaisiin alhaisinta, 11 prosenttia. Sekatyöpaikoilla osuus on sentään 23 prosenttia.

Kysytyistä toimista oli eniten havaittu pyrkimystä **oikeudenmukaiseen työnjakoon sukupuolten välillä**. Tässäkin miehet ovat olleet tarkkanäköisempiä (35 %) kuin naiset (30 %), tai sitten naiset suhtautuvat tilanteeseen realistisemmin. Erityisen paljon miehet ovat havainneet tällaisia toimia valtiosektorilla (48 %), siis lähes joka toinen miespalkansaaja. Samalla sektorilla on näitä toimia naisten mukaan paljon vähemmän (33 %). Työpaikan koko on yhteydessä tähän asiaan varsinkin miesten vastausten perusteella, sillä suurilla, yli 200 hengen, työpaikoilla lähes puolet miehistä on havainnut pyrkimystä oikeudenmukaiseen työnjakoon sukupuolten välillä.

Väkivalta, häirintä, kiusaaminen ja syrjintä

Fyysinen väkivalta tai sen uhka on lisääntynyt naispalkansaajien töissä selvästi. Tässä suhteessa tapahtui hiukan kasvua jo vuosina 1990 – 1997, mutta uusimassa tutkimuksessa **väkivaltaa tai sen uhkaa töissään kokeneiden** naisten osuus on noussut reilusti, neljännekseen. Miesten kohdalla osuus pysyi vuoden 1997 tasossa. (Kuvio 52.) Nämä tulokset ovat yhteneviä toisessa yhteydessä kysyttyjen työn vaaratekijöitä koskevien tulosten kanssa. (Ks. Työhön liittyvät uhat ja vaarat.)

Kokemukset väkivallasta tai sen uhasta vaihtelevat ammattiryhmittäin. Selkeästi eniten riskejä sisältyy terveydenhoitoalan ja sosiaalialan työhön sekä palvelutyöhön: terveydenhoitoalalla toimivista useampi kuin joka kymmenes on kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa vähintään pari kertaa kuukaudessa. Keskimääräistä enemmän kokemuksia väkivallasta tai sen uhasta on myös opetustyössä, palvelutyössä sekä liikennetyössä toimivilla palkansaajilla.

Myös väkivallan tai sen uhan lisääntyminen koskee erityisesti opetusalan, terveydenhoitoalan, sosiaalialan ja liikennetyön ammattiryhmiä. Pientä lisäystä on tapahtunut lisäksi kaupallisessa työssä ja palvelutyössä, jopa hallinnollisessa johtotyössä sekä toimistotyössä.

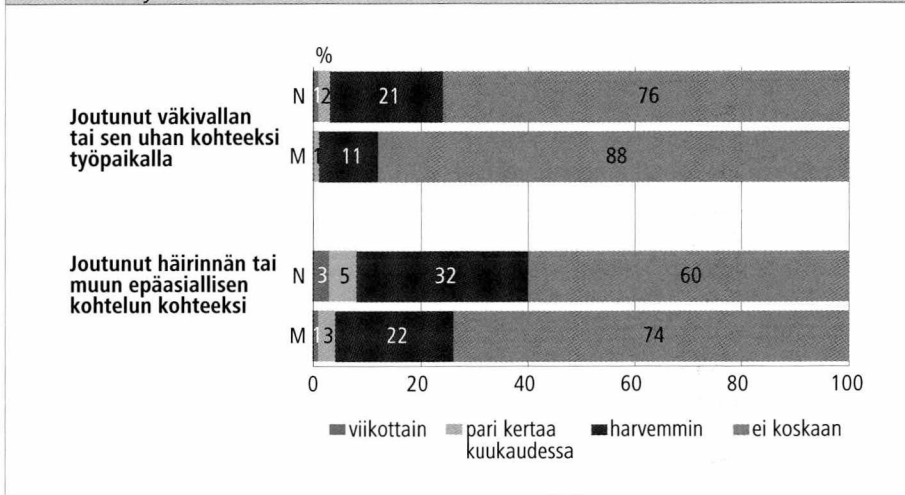
Sukupuolten kesken ei ole suuria eroja väkivaltakokemuksissa, kun tarkastellaan terveydenhoitoalan, kaupallisen työn ja liikennetyön ammattiryhmiä. Opetustyössä naisille on kuitenkin kertynyt yleisemmin (27 %) kokemuksia väkivallasta kuin miehille (20 %). Palvelutyön ammattiryhmässä taas väkivallan tai sen uhan kohteeksi joutuminen on paljon yleisempää miehille (41 %) kuin naisille (16 %). Palvelutyötä tekevät miehet ovatkin tyypillisesti vartiointi- ja suojelutyössä, naiset useimmiten majoitus- ja ravitsemusalan työssä taikka siivoojina. Näiden palvelutyön ammattiryhmien toimivien miesten keskuudessa väkivallan tai sen uhan kokemukset vähintään pari kertaa kuukaudessa ovat yhtä yleisiä kuin terveydenhoitotyön palkansaajilla, niitä on yli 10 prosentilla.

Useimmissa tapauksissa fyysinen väkivalta tai sen uhka tulee muualta kuin työtovereiden taholta. Asiakastyötä yli puolet työajastaan tekevästä 30 prosenttia (naiset 34 %, miehet 23 %) on kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa, kun muilla vastaava osuus on 8 prosenttia.

Myös ilmiön kasvu näkyy selvimmin asiakastyötä tekevien parissa. Vielä vuonna 1997 väkivaltaa tai sen uhkaa kokeneiden osuus oli asiakastyötä tekeillä 22 prosenttia. Toisaalta myös aiempaa useammalla ei-asiakastyössä toimivalla naisella on tätä nykyä kokemuksia väkivallasta tai sen uhasta (9 % vs 6 %). Ei-asiakastyötä tekeillä miehillä osuus on pysynyt vuoden 1997 tasossa (6 %).

Nuorimmat palkansaajat kohtaavat työssään väkivaltaa tai sen uhkaa useammin kuin vanhemmat, lähes kaikissa ammattiryhmissä. Vanhemmat palkansaajat ovat kenties kokemuksen perusteella oppineet ennakoimaan tilanteita paremmin, mutta he ovat luultavasti iän karttuessa myös hakeutuneet turvallisempiin työtehtäviin ja -vuoroihin.

Kuvio 52. Väkivalta ja häirintä työpaikalla
Työolotutkimus 2003



Häirintä ja epäasiallinen kohtelu

Työturvallisuuslakia uudistettiin vuoden 2003 alussa niin, että työsuojelun käsite laajennettiin käsittämään myös henkistä, ei vain fyysistä työsuojelua. Uusi laki edellyttää työnantajan puuttumista asiaan, jos työntekijä joutuu työssään hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavan häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun kohteeksi. (Työturvallisuuslaki 738/2002 28 §). Lakiuudistuksen myötä yhteydenotot työsuojelupiireihin ovatkin lisääntyneet.

Lakiuudistukseen liittyen vuoden 2003 työolotutkimuksessa vastaajilta tiedusteltiin, olivatko he **joutuneet työpaikallaan häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun kohteeksi**. Tällaiset kokemukset ovat selvästi tutumpia naisille (40 %) kuin miehille (26 %). Naisista 8, miehistä 4 prosenttia kertoo kokeneensa häirintää tai epäasiallista kohtelua vähintään pari kertaa kuukaudessa. (Kuvio 52.)

Kuten fyysinen väkivalta, myös häirintä ja epäasiallinen kohtelu on usein peräisin asiakkaiden/oppilaiden/potilaiden taholta. Asiakastyötä vähintään puolet työajastaan tekevillä häirintäkokemukset ovat kaksi kertaa niin yleisiä (44 %) kuin niillä, joiden työ sisältää tätä vähemmän tai ei lainkaan asiakaskontakteja (22 %). Asiakastyötä tekevistä naisista lähes puolet (48 %) on joutunut häirinnän kohteeksi, asiakastyötä tekevistä miehistä reilu kolmannes (37 %).

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kokemukset ovat sitä yleisempiä, mitä nuoremmista palkansaajista on kyse. Alle 25-vuotiaat naiset ovat otollisin kohde häirinnälle: heistä puolet (50 %) on kokenut työpaikallaan häirintää, ja lähes joka viidennellä (18 %) häirintää esiintyy vähintään pari kertaa kuussa. Asiakastyötä vähintään puolet työajasta tekevien nuorien naisten keskuudessa kuukausittain häirittyjen osuus nousee lähes neljännekseen (23 %).

Häirintä ja epäasiasiallinen kohtelu on ylivoimaisesti yleisintä terveydenhoitoalan työssä (58 %), mutta myös opetusalan, sosiaalialan, kaupallisen työn ja liikennetyön ammattiryhmissä se on keskimääräistä tavallisempaa (39–47 %).

Henkinen väkivalta

Vuosien 1997 ja 2003 työolotutkimuksista **henkinen väkivalta tai työpaikkakiusaaminen** on määritelty työyhteisön jäsenen kohdistetuksi eristämiseksi, työn mitätöinniksi, uhkaamiseksi, selän takana puhumiseksi tai muuksi painostukseksi. Vastaajilta on kysytty, **esiintyykö heidän työpaikallaan** tällaista käyttäytymistä (myös asiakkaiden taholta) sekä **onko vastaaja itse ollut tällaisen kiusaamisen kohteena** – onko hän sitä parhaillaan, tai onko ollut aiemmin tässä työpaikassa, aiemmin toisessa työpaikassa vai eikö ollenkaan. Vuonna 2003 kiusaamista kokeneilta tiedusteltiin, olivatko kiusaajat (olleet) esimiehiä, työtovereita, alaisia vai asiakkaita.

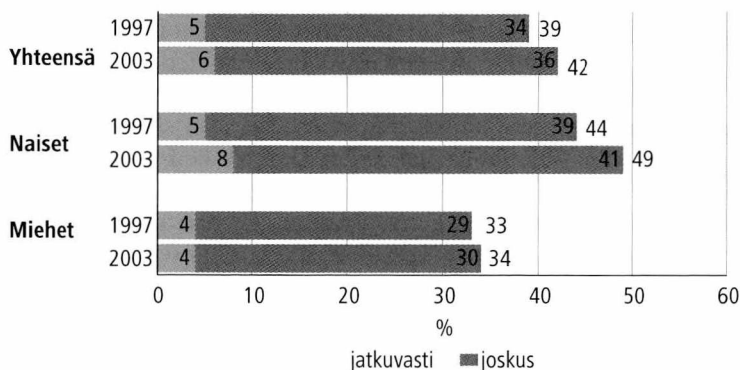
Niin kiusaamista havainneiden kuin itse sen kohteeksi joutuneiden osuudet ovat kasvaneet vuodesta 1997, lähinnä naisilla. (Kuviot 53 ja 54.) Naiset kertovat ylipäänsä miehiä useammin havainneensa työpaikallaan kiusaamista tai olleensa itse kiusaamisen kohteena. Ero liittyyne ainakin osittain naisten ja miesten kulttuurisesti erilaiseen tapaan tulkita tilanteita. Naisille saattaa olla myös miehiä helpompi myöntää joutuneensa itse kiusaamisen kohteeksi.

Vastaajan omia kokemuksia koskevista vastauksista näkyy, että erityisesti on kasvanut niiden naisten osuus, jotka kertovat olleensa joskus aikaisemmin – joko tutkimushetken työpaikassaan tai jossain muualla – työpaikkakiusaamisen kohteena.

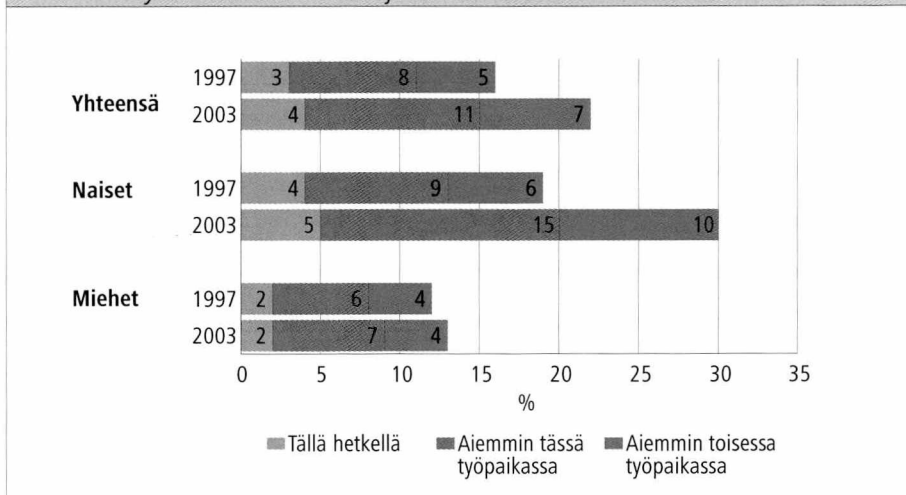
Tämä on mielenkiintoista. Se saattaa liittyä siihen, että työpaikkakiusaaminen nousi julkisen keskustelun aiheeksi toden teolla vasta vuoden 1997 työolotutkimuksen jälkeen. Tietoisuus ilmiön olemassaolosta on kasvanut: todennäköisesti entistä useampi havaitsee ja nimeää tietynlaisen käytöksen työpaikkakiusaamiseksi. Voi käydä jopa niin, että aiemmin itse koettu kohtelu tunnistetaan ja nimitetään kiusaamiseksi vasta jälkikäteen, kun asia on nostettu julkisuuteen.

Vuonna 2003 etenkin naiset havaitsivat työpaikallaan enemmän (49 %) henkistä väkivaltaa kuin vuonna 1997 (44 %). Kasvua on ollut niin jatkuvasti kuin joskus esiintyvässä henkisessä väkivallassa. Miehillä henkistä väkivaltaa

Kuvio 53. Työpaikkakiusaamisen esiintyminen työpaikalla
Työolotutkimus 1997 ja 2003



Kuvio 54. Ollut itse työpaikkakiusaamisen kohteena
Työolotutkimukset 1997 ja 2003



työpaikalla havainneiden osuus on kasvanut vain yhden prosenttiyksikön, 34 prosenttiin. Lisäys johtuu siitä, että aiempaa hieman useampi toteaa henkistä väkivaltaa esiintyvän joskus.

Alle 25-vuotiaat, määräaikaiset sekä työpaikalla korkeintaan vuoden työskennelleet ovat havainneet työpaikallaan henkistä väkivaltaa harvemmin kuin vanhemmat, vakinaisessa työsuhteessa ja jo pidemmän aikaa samassa työpaikassa työskennelleet. Tämä kertoo siitä, että henkinen väkivalta saattaa olla hyvinkin hienovaraista, uusille tulokkaille näkymätöntä.

Henkistä väkivaltaa ovat havainneet muita yleisemmin terveydenhoitoalan (58 %), sosiaalialan (47 %) ja opetusalan (46 %) ammattiteissa toimivat. Terveydenhoitoalan ammattiteissa toimivista 10 prosenttia ja sosiaalialan sekä kaupallisen työn ammattiteissa toimivista 7 prosenttia kertoo työpaikallaan esiintyvän jatkuvaa henkistä väkivaltaa.

Jo vuoden 1997 työolotutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että työpaikkakiusaamisen esiintyminen on eittämättä yhteydessä moniin työorganisaation tekijöihin kuten töiden organisointiin, tiedonvälitykseen, työpaikalla vallitsevaan epävarmuuteen, muutoksiin ja kiireeseen. (Sutela & Lehto 1998, ks. myös Vartia 2002.) Vuoden 2003 tutkimus vahvistaa näitä tuloksia entisestään.

Työpaikkakiusaamista esiintyy enemmän niillä työpaikoilla, joilla on lisätty työn tuottavuuteen tai tuloksellisuuteen perustuvaa valvontaa taikka töiden ulkoistamista sekä työpaikoilla, joissa vallitsee epävarmuus lomautuksista tai irtisanomisista. Työpaikkakiusaaminen on varsin tavallista työpaikoilla, joissa vallitsee epävarmuus ennakoimattomista muutoksista ja työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn. Erityisen paha tilanne on silloin, kun tällaisiin epävarmuuksiin yhdistyy työpaikan tapa tiedottaa muutoksista vasta niiden tapahtuessa tai sen jälkeen. (Taulukko 7.)

Myös kiire lisää kiusaamista: jatkuvaa kiusaamista esiintyy moninkertaisesti niillä työpaikoilla, joilla kiire pilaa ilmapiiriä tai sosiaalista kanssakäymistä on vähän verrattuna niihin, joilla kyseiset väittämät eivät pidä paikkaansa.

Työpaikkakiusaamista, etenkin jatkuvaa sellaista, on varsin vähän sellaisilla työpaikoilla, joilla työt ovat hyvin organisoituja, henkilöstöä on tarpeeksi, työn

Taulukko 7. Henkisen väkivallan esiintyminen työpaikalla ennakoimattomiin muutoksiin liittyvän epävarmuuden ja muutoksista tiedottamisen mukaan 2003

Epävarmuus tulevista muutoksista ja muutoksista tiedottaminen	Kiusaamisen esiintyminen työpaikalla			
	Yhteensä	Jatkuvasti	Joskus	Ei lainkaan
	%	%	%	%
Ei epävarmuutta ennakoimattomista muutoksista				
Tieto suunnitteluvaiheessa	100 (n=946)	3	31	66
Tieto vähän ennen muutosta	100 (n=927)	4	33	63
Muutoksen yhteydessä / jälkeen	100 (n=543)	6	36	58
Epävarmuutta ennakoimattomista muutoksista				
Tieto suunnitteluvaiheessa	100 (n=446)	4	39	57
Tieto vähän ennen muutosta	100 (n=670)	7	43	50
Muutoksen yhteydessä / jälkeen	100 (n=498)	14	41	45

ongelmista keskustellaan riittävästi, työntekijät saavat tiedon tulevista muutoksista jo suunnitteluvaiheessa, ja tiedonvälitys on ylipäänsä avointa sekä ilmapii-ri avoin ja kannustava.

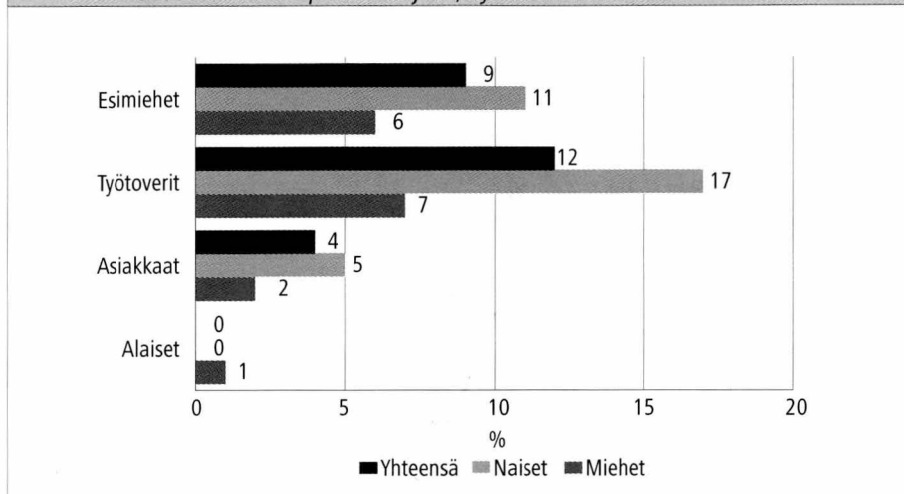
Itse koettu työpaikkakiusaaminen

Ammattiryhmät, joissa työpaikkakiusaamista on itse koettu eniten, ovat ainakin osittain samoja, joissa kiusaamista myös havaitaan eniten, luonnollisesti. Parhailaan kiusaamisen kohteena olevien osuudet ovat korkeimmat terveydenhoitoalan työssä (7 %) ja sosiaalityössä (6 %) sekä kaupallisessa (5 %) ja palvelutyössä (5 %). Liikennetyössä ja toimistotyössä parhaillaan kiusattujen osuus on neljä, muissa ammattiryhmissä pari prosenttia. Myös aiemmat kokemukset kiusaamisen kohteena olosta ovat yleisimpiä samoissa ammattiryhmissä: terveydenhoitoalan työssä (17 %), sosiaalialan työssä (15 %) ja opetustyössä (14 %).

Yleisin tilanne on se, että **kiusaajat** ovat (olleet) työtovereita. Työtovereiden kiusaamisen kohteena on parhaillaan tai on aiemmin ollut 17 prosenttia naispalkansaajista ja seitsemän prosenttia miehistä. Esimiehet ovat kiusanneet miehiä yhtä yleisesti (7 %) kuin työtoveritkin. Naisista 11 prosenttia on kokenut kiusaamista esimiehen taholta. Viidellä prosentilla naisia ja kahdella prosentilla miehiä kiusaajina ovat olleet asiakkaat tai oppilaat. Alaisten henkisen väkivallan kohteeksi joutuminen on kaikkein harvinaisinta - sitä on kokenut prosentti palkansaajista. (Kuvio 55.)

Työpaikkakiusaamisen kohteet kärsivät helposti monenlaisista psyykkisistä ja somaattisista oireista. Myös työpaikkakiusaamista työpaikallaan sivusta seuraavilla näitä oireita on selvästi enemmän kuin niillä palkansaajilla, joiden työpaikalla ei kiusaamista esiinny.

Kuvio 55. Työpaikkakiusaamisen aiheuttajat
Osuudet kaikista palkansaajista, Työolotutkimus 2003.



Syrjintä

Joka viides (20 %) suomalaispalkansaaja on havainnut **työorganisaatiossaan** suosikkijärjestelmiin perustuvaa **syrjintää tai eriarvoista kohtelua**. Joka kuudennen (17 %) mielestä työpaikalla esiintyy työsuhteen laatuun perustuvaa syrjintää, ja noin joka kymmenes palkansaaja on havainnut työpaikallaan myös ikään perustuvaa syrjintää. (Kuvio 56.)

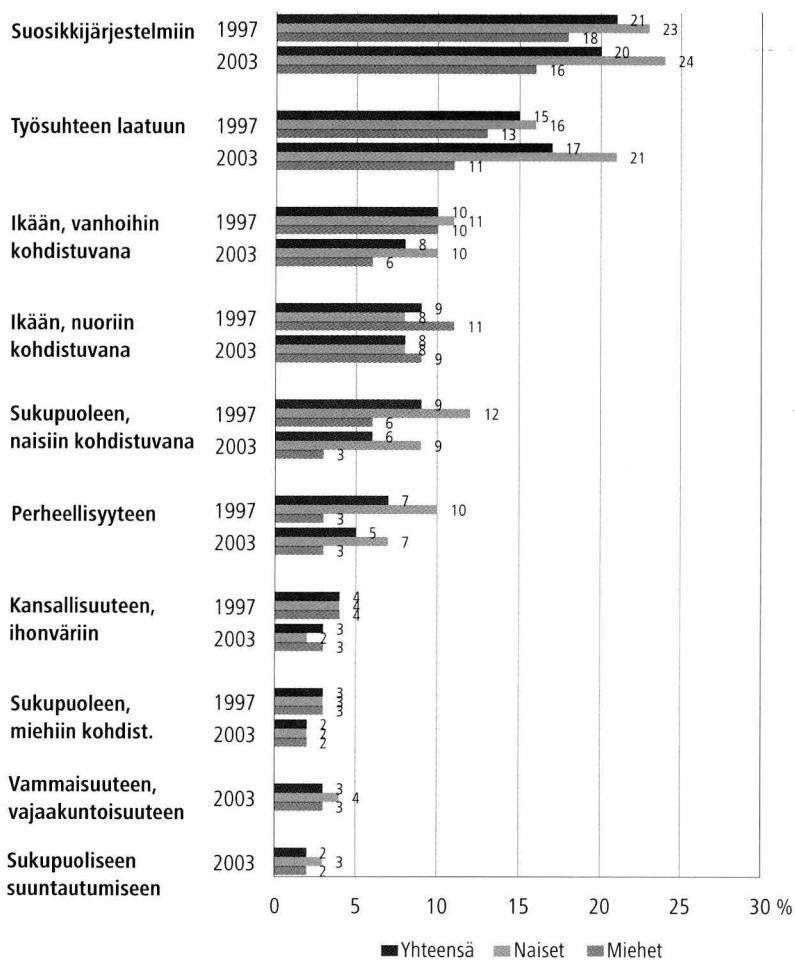
Naiset ovat havainneet miehiä yleisimmin lähes kaikkia niitä syrjinnän muotoja, joista työolotutkimuksen haastattelussa kysyttiin. Naiset ovat havainneet naisiin kohdistuvaa syrjintää kolme kertaa ja työsuhteen laatuun sekä perheellisuuden perustuvaa syrjintää noin kaksi kertaa niin yleisesti kuin miehet. Miehillä on naisia hieman enemmän havaintoja vain nuoreen ikään sekä kansallisuuteen tai ihonväriin perustuvasta syrjinnästä.

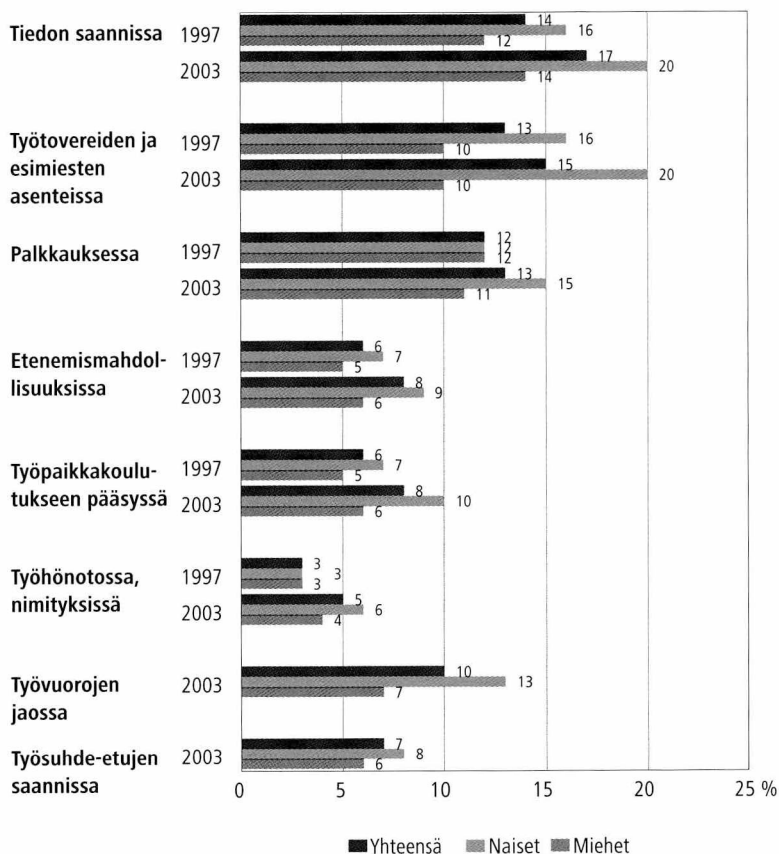
Vuoden 2003 tutkimuksessa syrjintää on havaittu kaiken kaikkiaan vähemmän kuin vuonna 1997: näin erityisesti naissukupuoleen ja perheellisuuden perustuvan syrjinnän kohdalla. Ainoat poikkeukset ovat suosikkijärjestelmiin ja työsuhteen laatuun perustuva syrjintä, jota naiset ovat havainneet nyt aiempaa enemmän. Työsuhteen laadun kohdalla kasvu on ollut erityisen selvää. Osittain kyse voi olla tietoisuuden kasvusta, onhan määräaikaisten työsuhteiden ongelmallisuudesta keskusteltu kiivaasti viime vuosina.

Edellä kuvattu pätee myös eri syiden perusteella itse koettuun syrjintään. Aiempaa harvempi palkansaaja on kokenut syrjintää minkään kysymyksissä mainitun seikan perusteella, lukuun ottamatta suosikkijärjestelmiä ja työsuhteen tyyppiä. Näistä syistä on kokenut syrjintää aikaisempaa hieman useampi naispalkansaaja.

Toisaalta entistä useampi palkansaaja kertoo **kokeneensa erinäisissä tilanteissa syrjintää tai eriarvoista kohtelua** tutkimushetken työpaikassaan. (Kuvio 57.) Lukujen vertailukelpoisuutta hieman pienentää se, että vuonna 1997 kysymykseen ei sisällynyt mitään aikarajaa, mutta vuonna 2003 puhuttiin viimeisen viiden vuoden aikana tapahtuneesta syrjinnästä tai eriarvoisesta kohtelusta.

Kuvio 56. Syrjinnän havaitseminen työpaikalla
Työolotutkimukset 1997 ja 2003

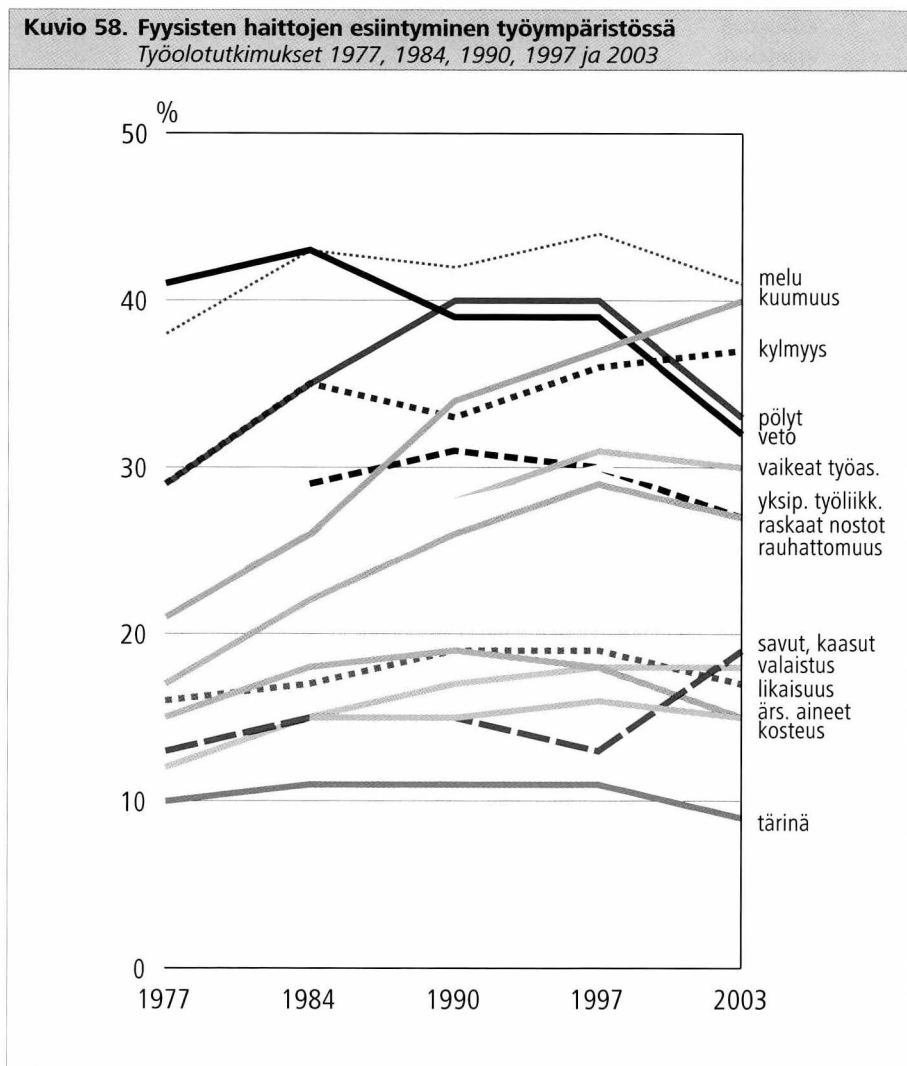


Kuvio 57. Kokenut syrjintää tässä työpaikassa*Viiden viime vuoden aikana, Työolotutkimukset 1997 ja 2003*

Syrjintää tai eriarvoista kohtelua on koettu yleisimmin tiedon saannissa, työtovereiden ja esimiesten asenteissa, palkkauksessa sekä työvuorojen jaossa. Naiset ovat kokeneet syrjintää kaikissa tilanteissa miehiä yleisemmin; sukupuolten välinen ero on vain kasvanut tiedon saannin, muiden asenteiden ja koulutukseen pääsyn suhteen. Vuonna 1997 palkkauksessa ja työhönotossa tai nimityksissä koettu eriarvoinen kohtelu oli yhtä yleistä naisilla ja miehillä, mutta vuonna 2003 näissäkin kohdin on eroa.

Fyysiset haitat

Vuonna 2003 palkansaajat havaitsivat työympäristössään enemmän fyysisiä haittoja kuin neljännesvuosisata aikaisemmin; ainoastaan vetoa esiintyi vuoden 2003 vastausten mukaan vähemmän ja tärinää jotakuinkin samassa määrin kuin vuonna 1977. (Kuvio 58, taulukko 8.)



Ilahduttavaa on kuitenkin se, että monien haittatekijöiden kohdalla kasvu on jatkunut vain 1990-luvulle saakka. Kun verrataan vuosia 1997 ja 2003, haittoja havaitsevien osuudet ovat monissa kohdin jopa laskeneet. Kasvu vuodesta 1997 on tapahtunut enää kuumuuden sekä savujen, kaasujen ja höyryjen esiintymisessä.

Kasvu fyysisten haittojen yleisyydessä vuoden 1977 jälkeen tuntuu yllättävältä, koska työsuojelussa on saatu paljon aikaan sitten 1970-luvun. Vertailua

Taulukko 8. Fyysisten haittojen esiintyminen työympäristössä

	1977	1984	1990	1997	2003
	%	%	%	%	%
Kuumuus	21	26	34	37	40
Kylmyys	29	35	33	36	37
Veto	41	43	39	39	32
Kosteus		15	15	16	15
Työympäristön rauhattomuus	17	22	26	29	27
Pölyt	29	35	40	40	33
Savut, kaasut, höyryt	13	15	15	13	19
Ärsyttävät aineet	15	18	19	18	15
Melu	38	43	42	44	41
Heikko/häikäisevä valaistus	12	15	17	18	18
Työympäristön likaisuus	16	17	19	19	17
Toistuvat, yksipuoliset liikkeet	22	26	28	30	28
Vaikeat työasennot	21	26	28	31	30
Raskaat nostamiset		29	31	30	27
Tärinä	10	11	11	11	9
Puutteellinen ilmanvaihto					35

tällaisissa kysymyksissä hankaloittaa jossain määrin se, että myös palkansaajien tietoisuus ympäristöhaitoista on kasvanut. Se puolestaan vaikuttaa omaan arvioon ja kokemuksiin.

Miehet havaitsivat työympäristössään monia eri häirttekijöitä yleisemmin kuin naiset. Naisten työympäristössä esiintyy vain rauhattomuutta ja toistuvia yksipuolisia työliikkeitä selvästi yleisemmin kuin miehillä. Vaikeat tai epämu-
kavat työasennot, raskaat nostamiset, tilanahtaus ja home ovat häirttekijöitä, joita esiintyy jotakuinkin yhtä yleisesti miesten ja naisten työympäristössä.

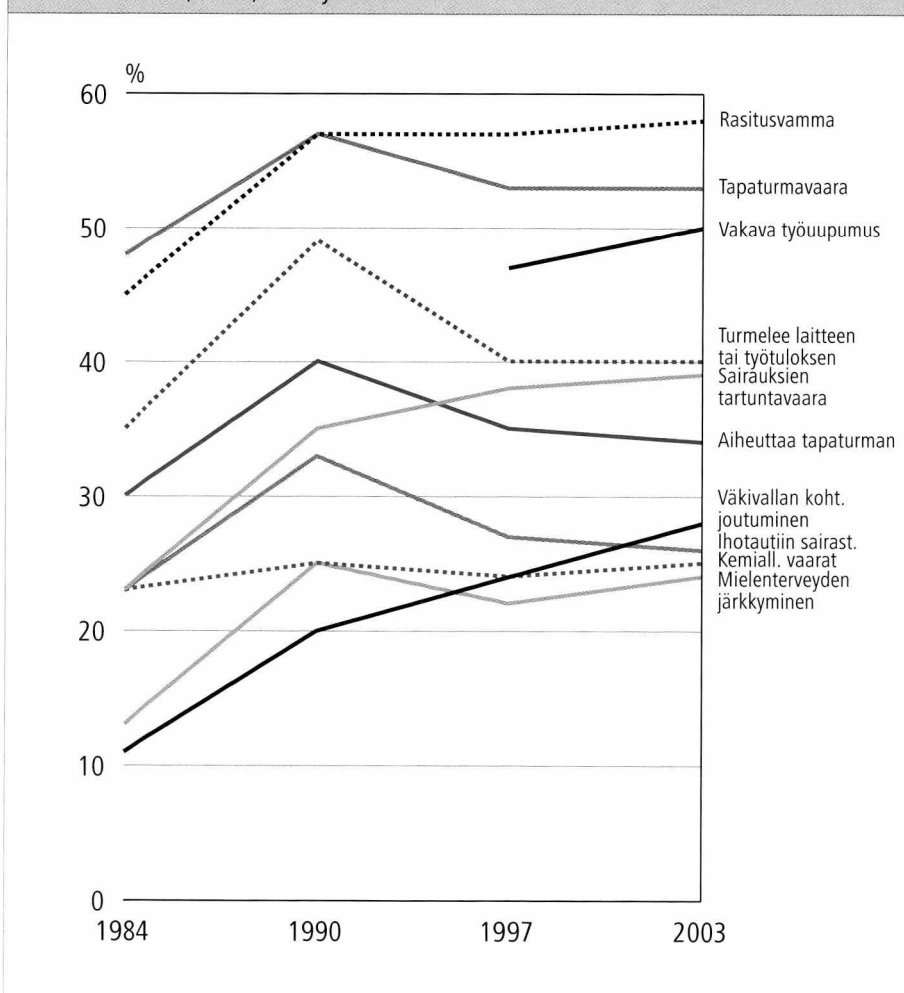
Työhön liittyvät uhat ja vaarat

Vuoden 1984 työolotutkimuksesta lähtien vastaajilta on kysytty suhtautumista erilaisiin **työhön liittyviin sairastumis- ja onnettomuusuhkiin**: kokevatko vastaajat kyseiset seikat työssään selvänä vaarana, ajattelevatko he niitä silloin tällöin vai eivätkö he koe niitä vaaraksi lainkaan. (Kuvio 59, taulukko 9.)

Kaikissa kysytyissä kohdissa tapahtui ensin kasvua vuosien 1984 ja 1990 välillä, minkä jälkeen osuudet laskivat monin paikoin. Tehokkaan työsuojelutyön tulosta lienee se, että tapaturmien, tapaturman toiselle aiheuttamisen ja ihotautiin sairastumisen kokeminen vaarana on vähentynyt selvästi vuoden 1990 tutkimuksen jälkeen. Pelko arvokkaan laitteen tai työtuloksen turmelemisesta oli vuonna 1990 erityisen suuri, mutta vähentyi selvästi 1990-luvulla. Tätä saattaa selittää 1980-luvulta alkanut tietotekniikan käytön voimakas yleistymi-

Kuvio 59. Kokee vaarana työssään

Kokee selvänä vaarana tai ajattelee silloin tällöin, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997 ja 2003



Taulukko 9. Kokee vaarana työssään

	1984	1990	1997	2003
	%	%	%	%
Rasitusvamma	45	57	57	58
Tapaturmavaara	48	57	53	53
Vakava työuupumus			47	50
Turmelee laitteen tai työtuloksen	35	49	40	40
Sairauksien tartuntavaara	23	35	38	39
Aiheuttaa tapaturman toiselle	30	40	35	34
Väkivallan kohteeksi joutuminen	11	20	24	28
Ihotautiin sairastuminen	23	33	27	26
Kemiallisista aineista aih. vaarat	23	25	24	25
Mielenterveyden järkkyminen	13	25	22	24

nen: monet palkansaajat ovat saattaneet alussa pelätä sitä, osaavatko he käyttää uusia, outoja vempaimia rikkomatta niitä. Käytön vakiintumisen myötä laitteisiin on totuttu ja pelot ovat hälvenneet.

Rasitusvammat, sairauksien tartuntavaara ja väkivallan kohteeksi joutumisen vaarat ovat kuitenkin jatkaneet kasvuaan. Myös vakavan työuupumuksen uhka koetaan uudessa tutkimuksessa yleisemmin vaarana kuin vuonna 1997, jolloin sitä kysyttiin ensimmäisen kerran. Kemiallisten aineiden suhteen ei ole ollut juurikaan muutoksia koko tutkimusajankohtana.

Vakavan työuupumuksen kokeminen selvänä vaarana tai sen ajattelevien silloin tällöin on kasvanut useammassakin eri ammattiryhmässä. Väkivallan vaarana kokemisessa tapahtunut kasvu taas keskittyy lähinnä terveydenhoitoalan työn, sosiaalityön ja opetusalan työn ammattiryhmiin. Terveydenhoitoalan työn ammattilaisissa väkivallan uhan selväksi vaaraksi kokevien osuus on kaksinkertaistunut 8 prosentista 16 prosenttiin vuosina 1997–2003, ja sosiaalialan työssä se on vastaavana aikana yli nelinkertaistunut kolmesta prosentista 13 prosenttiin. Jos mukaan lasketaan väkivallan selvänä vaarana kokevien lisäksi sitä silloin tällöin ajattelevat, osuudet ovat nousseet kuudessa vuodessa terveydenhoitoalan työssä 58 prosentista 70 prosenttiin, sosiaalialan työssä 36 prosentista 48 prosenttiin ja opetusalan työssä 24 prosentista 30 prosenttiin.

Naisten ja miesten välillä on selviä eroja siinä, mitkä seikat koetaan vaaratekijöiksi työssä. Naiset kokevat työssään väkivallan ja sairauksien tarttumisen selvänä vaarana yli kaksi kertaa niin yleisesti kuin miehet. Myös rasitusvammojen, mielenterveyden järkkymisen ja vakavan työuupumuksen kokeminen selvänä vaarana on naisille yleisempää kuin miehille.

Naisten yleisin pelko liittyy rasitusvammoihin. Joka viides (21 %) nainen kokee ne selväksi vaaraksi ja lisäksi 43 prosenttia ajattelee tätä uhkaa silloin tällöin. Seuraavaksi yleisin uhka naisilla on vakava työuupumus, jonka joka kymmenes (10 %) nainen kokee selväksi vaaraksi ja lisäksi 45 prosenttia ajattelee sitä silloin tällöin.

Miehet taas mieltävät naisia useammin selväksi vaaraksi tapaturmat, kemialliset aineet, tapaturman tai vaaratilanteen aiheuttamisen jollekin muulle sekä arvokkaan laitteen turmelemisen. Miehille ylivoimaisesti yleisin pelon aihe onkin tapaturman uhka; sen kokee selväksi vaaraksi 18 prosenttia miehistä, minkä lisäksi 44 prosenttia ajattelee tätä uhkaa ainakin silloin tällöin. Seuraavaksi eniten miehet pelkäävät rasitusvammoja: 14 prosenttia kokee ne selväksi vaaraksi, lisäksi 38 prosenttia ajattelee silloin tällöin.

Sukupuolten väliset erot vaarojen kokemisessa kertovat eri ammatteihin liittyvistä riskeistä. Ammattiryhmät, joissa rasitusvammat koetaan uhaksi keskimääräistä useimmin, sisältävät niin nais- kuin miesvaltaisia ammatteja: maataloustyö, terveydenhoitoalan työ, palvelutyö, teollinen työ, sosiaalialan työ, liikennetyö sekä rakennusalan työ. Tapaturmavaara ja vaara arvokkaan laitteen turmelemisesta painottuvat kuitenkin miesvaltaisille ammattialoille rakennus-, liikenne- ja maataloustyöhön sekä teolliseen työhön. Rakennustyössä koetaan ylivoimaisesti yleisimmin vaaraa tapaturman aiheuttamisesta jollekulle toiselle. Tämä on tosin varsin yleistä myös liikennetyössä, terveydenhoitoalan työssä ja sosiaalialalla. Kemiaalliset aineet koetaan vaaraksi lähinnä teollisen työn ammateissa.

Vakavan työuupumuksen tai mielenterveyden järkkymisen vaara ovat ongelmia erityisesti naisvaltaisissa terveydenhoitoalan, opetusalan ja sosiaalialan ammattiryhmissä. Tarttuvat sairaudet, väkivalta ja ihotautiin sairastuminen koetaan selvänä vaarana lähinnä terveydenhoitoalan ja sosiaalialan ammateissa. Sairauksien tartuntavaaraa pelätään näiden ammattiryhmien lisäksi myös opetus- ja palvelutyön ammateissa, ihotautiin sairastumisvaaraa myös teollisessa työssä ja palvelutyössä.

Terveydenhoitoalan ammateissa työskentelevät kokevat ylivoimaisesti eniten selviä vaaroja työssään. Joka kolmas (34 %) terveydenhoitoalan työssä toimiva kokee vähintään kaksi kysymyksessä mainittua seikkaa selväksi uhaksi työssään. Toimistotyön ja hallinnollisen johtotyön ammateissa toimivat palkansaajat kohtaavat vähiten vaaroja, heillä vastaava osuus on vain 4–5 prosenttia.

Epävarmuustekijät

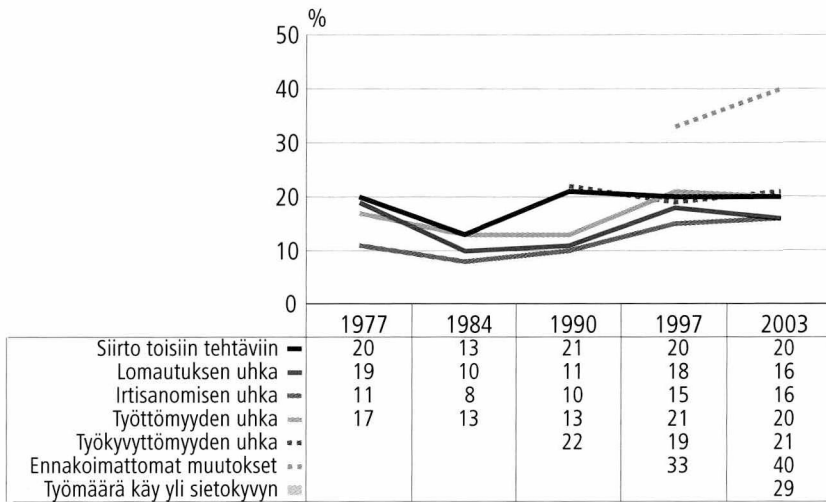
Aivan alusta lähtien on työolotutkimuksissa kysytty myös sellaisista **työhön liittyvistä epävarmuustekijöistä**, jotka vaikuttavat työmarkkina-asemaan. (Kuvio 60.) Vuonna 1984 erilaiset epävarmuustekijät olivat pienimmillään, mutta 1990-luvun myötä palattiin jälleen 1970-luvun lopun tilanteeseen lomautusuhan ja toisiin tehtäviin siirretyksi tulemisen uhan kohdalla; irtisanomis- ja työttömyysuhkien suhteen tilanne jopa synkistyi. Toisaalta on huomattava, että mikään työolotutkimuksen tutkimusajankohta ei ole sijoittunut työttömyyden huippukausiin, jolloin tässä kuvatut lukemat olisivat varmaankin olleet suurempia.

Tuoreimman tutkimuksen tulokset muistuttavat aika lailla vuoden 1997 tuloksia kaikkien muiden paitsi ennakoimattomien muutosten kohdalla. Epävarmuus ennakoimattomista muutoksista – niin epämääräinen kuin tuo käsite onkin – on kasvanut merkittävästi vuosituhaten taitteessa nousten 33 prosentista 40 prosenttiin vuonna 2003.

Uutena kysymyksenä vuoden 2003 tutkimuksessa oli pelko siitä, että työ määrä käy yli sietokyvyn. Naiset kokivat tämän uhan selvästi todellisemmaksi (40 %) kuin miehet (29 %).

Naisilla on enemmän pelkoja kuin miehillä kysytyjen epävarmuustekijöiden suhteen, joskin erot ovat enimmäkseen pieniä. Poikkeuksen muodostaa lomautuksen uhka, jota miehet pelkäävät selvästi yleisemmin (19 %) kuin naiset (13 %).

Irtisanomisen (19 %) ja työttömyyden uhka (22 %) on selvästi suurin yksityissektorin palkansaajilla. Vuonna 1997 ei ennakoimattomien muutosten pelossa ollut juuri lainkaan eroa työnantajasektoreittain, mutta vuoden 2003 tut-

Kuvio 60. Työhön liittyviä epävarmuustekijöitä*Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997 ja 2003*

kimuksessa erot ovat selvät: yksityisellä sektorilla ennakoimattomia muutoksia pelkää 41, kunta-sektorilla 38 ja valtiolla 33 prosenttia palkansaajista. Ennakoi-mattomien muutosten pelossa tapahtunut kasvu johtuukin erityisesti yksityis-sektorilla tapahtuneesta muutoksesta.

Pelko yli sietokyvyn kasvavasta työmäärästä on sen sijaan selkeästi kunta-alan ongelma (43 %). Valtiosektorilla tätä pelkää 36 ja yksityissektorilla 32 prosenttia palkansaajista. Kunta-alalla työskentelevistä naisista lähes puolet (46 %) pelkää työmääränsä kasvavan yli sietokyvyn. Samantasoinen lukema (47 %) saatiin tu-lokseksi kuntatyöntekijöillä myös Kunnallisen eläkevakuutuslaitoksen tutkimuk- sessa (Forma ym. 2003).

Työaika

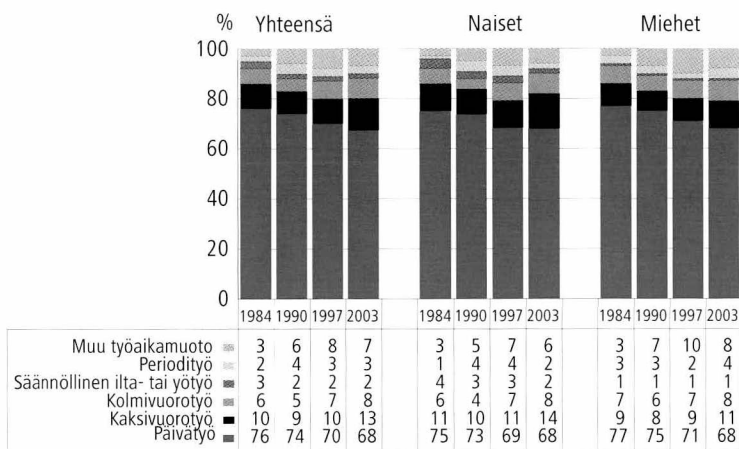
Työaikojen paikallinen sopiminen lisääntyi 1990-luvulla. Työaikalain uudistuksen myötä 1996 työaikojen monimuotoisuus lisääntyi sellaisillakin aloilla, missä työaikoihin ei aiemmin oltu tehty muutoksia. (Antila 2004). Antilan (1998) mukaan näyttää siltä, että kilpailun voimakas lisääntyminen on tuottanut uusia markkinaehtoisia työaikajärjestelyjä; sellaisilla aloilla, joiden kilpailutilanteessa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia, erilaistuvia työaikoja on otettu käyttöön pikemminkin työntekijöiden valinnanmahdollisuuksien parantamiseksi. Paikallista sopimista ja työaikavariaatioita käytetään siis vastauksena tuotannon ja/tai työntekijöiden tarpeisiin. Lisäksi palkkatyöhön on siirtynyt yrittäjyyden piirteitä, eikä rajoja vedetä enää sen mukaan, mikä on "normaalia" (Julkunen & Nätti 1999, Julkunen ym 2004).

Perinteistä päivätyötä tekevien palkansaajien osuuden lasku näkyy myös työolotutkimusten aikasarjassa, vaikka juuri päivätyö onkin edelleen suomalaispalkansaajista valtaosan **työaikamuoto**. (Kuvio 61.). Vuorotyötä tekevien osuus on kuitenkin kasvanut, ja "muu työaikamuoto" yleistyi jo 1990-luvulle tultaessa. Muu työaika käsittää viikonlopputyön sekä muut epäsäännölliset tai vaihtelevat työajat. Periodityötä tekeviksi on tässä tarkastelussa laskettu ne palkansaajat, jotka ensisijaisesti ilmoittavat tekevänsä periodityötä.¹

Palkansaajien työaikamuoto on selvässä yhteydessä ammattiryhmään ja sosioekonomiseen asemaan. Ylemmistä toimihenkilöistä lähes 90 prosenttia tekee edelleen päivätyötä. Päivätyötä tekevien osuus on laskenut parissa vuosikymmenessä eniten alempien toimihenkilöiden keskuudessa, 77 prosentista 64 prosenttiin. Tämä on tapahtunut etenkin vuorotyön kasvun myötä. Vähiten päivätyötä tekeviä löytyy työntekijöiden joukossa (59 %).

Kuvio 61. Työaikamuodot

Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997 ja 2003



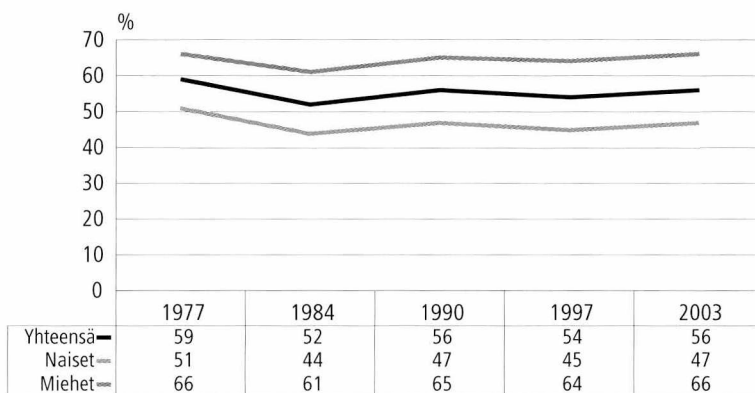
1 Suurin osa periodityötä tekevästä ilmoittaa ensisijaisesti tekevänsä päivä-, vuoro- taikka ilta/yötyötä: kahdeksan prosenttia päivätyötä tekevästä kertoi työnsä olevan periodityötä, vuorotyöläisistä vajaa puolet, ilta/yötyötä tekevästä noin joka viides ja "muuta" työaikamuotoa tekevästä 30 prosenttia.

Hallinnollisen johtotyön, toimistotyön sekä opetustyön ammateissa päivätyö on edelleen pikemminkin sääntö kuin poikkeus, kun taas terveydenhoitoalan ja palvelutyön ammateissa se ei ollut kovin yleinen työaikaamuoto edes 1980-luvulla – näissä ryhmissä vain noin puolet palkansaajista tekee päivätyötä. Päivätyön väheneminen näkyy selkeimmin liikennetyön, maataloustyön, sosiaalialan työn, kaupallisen työn sekä teollisen työn ammattiryhmissä, joissa vuorotyöstä ja epäsäännöllisistä työajoista on tullut yhä yleisempiä.

Koko tutkimusjakson ajalta voidaan tarkastella palkansaajien **mahdollisuutta poistua lyhyesti työpaikaltaan hoitamaan omia asioitaan**. (Kuvio 62.) Nämä mahdollisuudet näyttävät jopa heikentyneen. Kovin paljon muutosta ei ole nähtävissä parinkymmenen vuoden ajalta myöskään **mahdollisuuksissa pitää riittävästi taukoja työssä**. (Kuvio 63.) Sen sijaan mahdollisuudet vaikuttaa työ-

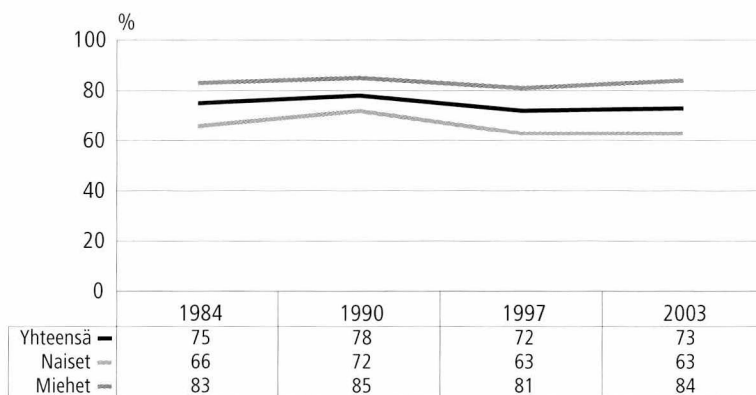
Kuvio 62. Mahdollisuus poistua työpaikalta lyhyesti asioimaan

Aina tarvittaessa, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997 ja 2003



Kuvio 63. Mahdollisuus pitää työssä riittävästi taukoja

Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997 ja 2003

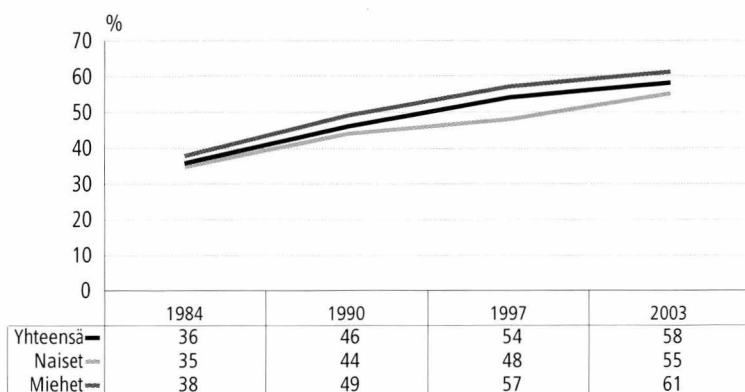


hön tulo- ja/tai lähtöaikoihin vähintään puolella tunnilla ovat kasvaneet selvästi vuodesta 1984. (Kuvio 64.) Tässä kasvussa on kyse ollut kuitenkin lähinnä päivätyötä tekevien palkansaajien parantuneista liukumamahdollisuuksista. Muissa työaikamalleissa muutosta ei ole juurikaan tapahtunut.

Vuoden 2003 työolotutkimus sisälsi uusia työaikojen joustamista koskevia kysymyksiä. Miesten työaika joustaa – työntekijän kannalta myönteisessä mielessä – jonkin verran enemmän kuin naisten työaika. ”Kielteiset” joustot, kuten **joustaminen työajoissa työtehtäviin tai esimiehiin liittyvistä syistä** sekä omasta mielestä **liiallinen ylitöiden teko**, ovat jotakuinkin yhtä yleisiä miesten ja naisten keskuudessa. (Kuvio 65.)

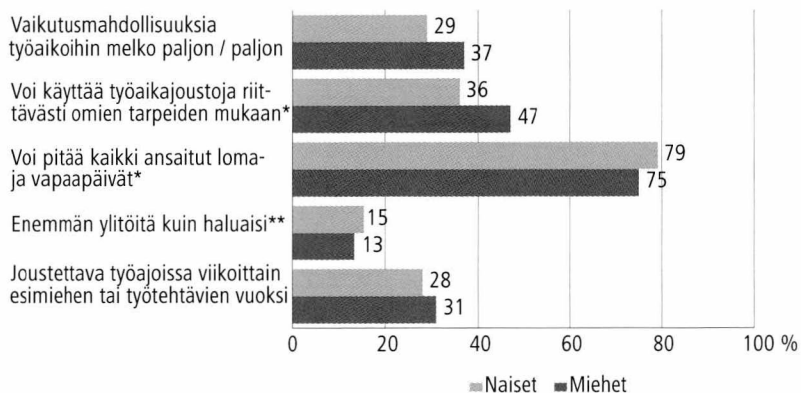
Kuvio 64. Voi vaikuttaa työhön tulo- ja lähtöaikoihin

Vaikutusmahd. vähintään puoli tuntia, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997 ja 2003



Kuvio 65. Työaikojen joustaminen

Työolotutkimus 2003



* Pitää täysin paikkansa

** Pitää täysin tai jossain määrin paikkansa

Ylemmät toimihenkilömiehet voivat käyttää joustomahdollisuuksiaan muita miehiä paremmin. Naisten kohdalla ei ole juurikaan eroa sosioekonomisen aseman mukaan. Ainakin osittain tämä selittyy sillä, että noin kolmannes ylemmistä toimihenkilönaisista toimii opetusalan ammateissa, ja tällä ammattiryhmällä on varsin huonot mahdollisuudet käyttää työaikajoustoja.

Ylityöt

Rahana tai vapaana korvattujen ylitöiden teko on hieman lisääntynyt parinkymmenen vuoden tarkastelujaksona. Miehillä korvattujen ylitöiden teko on vähän yleisempää kuin naisilla. Naiset saavat korvatuista ylitöistään korvauksen useimmiten vapaana, miehet rahana. Kuvio 66.

Ylityö ilman korvausta lisääntyi voimakkaasti 80- ja 90-luvuilla, mutta on 2000-luvulle tultaessa jopa hieman vähentynyt, erityisesti miesten kohdalla. Palkattomat ylityöt ovat naisilla ja miehillä jotakuinkin yhtä yleisiä. Kuvio 67.

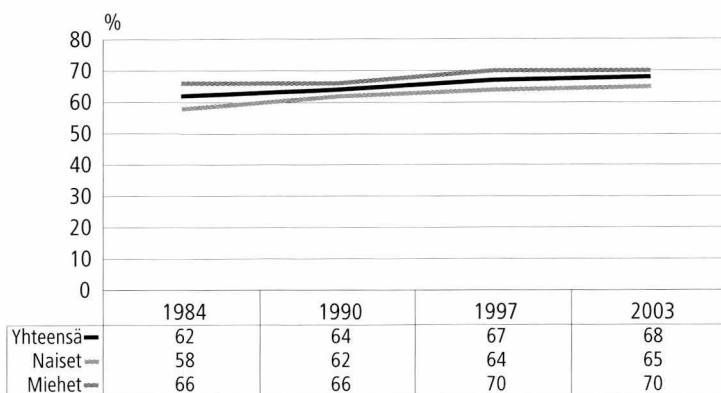
Ylitöiden laatu on selvässä yhteydessä sosioekonomiseen asemaan. Ylityöt ilman korvausta ovat tyypillisiä ylemmille toimihenkilöille, joista 56 prosenttia tekee niitä ainakin joskus. Rahana tai vapaana korvattavia ylitöitä tekevät ennen kaikkea työntekijät: 75 prosenttia tekee niitä ainakin joskus.

Kaikkiaan 14 prosenttia palkansaajista kokee tekevänsä **enemmän ylitöitä kuin haluaisi**. (Kuvio 65.) Lähes päivittäin jonkinlaisia ylitöitä tekevistä palkansaajista puolet kokee tekevänsä ylitöitä enemmän kuin haluaisi, vähintään viikoittain ylitöitä tekevien keskuudessa vastaava osuus on 37 prosenttia.

Kaikkiaan vajaa kolmannes niin naisista kuin miehistäkin **tekee kotonaan päätöihinsä liittyviä tehtäviä ainakin joskus tai osittain**. Osuus lisääntyi vuodesta 1990 vuoteen 1997, mutta on sen jälkeen pysynyt jotakuinkin samassa. Kun ylemmistä toimihenkilöistä töitä tuo kotiin lähes 70 prosenttia, työntekijöistä näin toimii alle 10 prosenttia. Alemmista toimihenkilömiehistä tekee kotona töitä ainakin osittain joka kolmas, naisista joka neljäs. Lähes 60 prosentilla

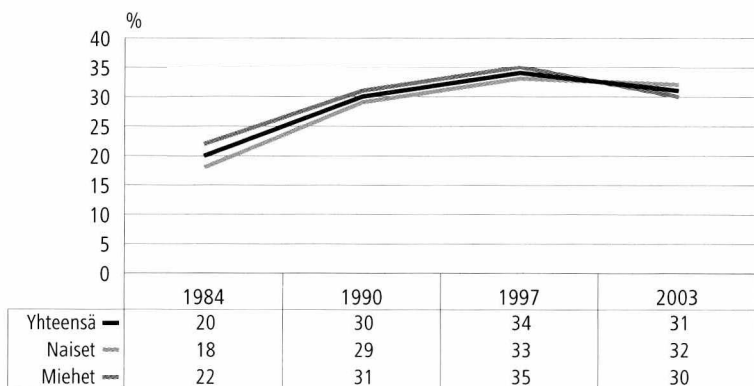
Kuvio 66. Korvatun ylityön teko

Saa korvauksen rahana tai vapaana, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997 ja 2003



Kuvio 67. Palkattoman ylityön teko

Tekee ylityötä, joista ei saa korvausta, Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997 ja 2003



kotona töitä osittain tekevistä kyse on ainoastaan ylityöistä tai töistä ilman korvausta, noin kolmanneksella työnantajan kanssa tehdystä sopimuksesta ja noin joka kymmenennellä molemmista.

Lähes 40 prosenttia päätoimitaan kotona joskus tai osittain tekevästä palkansaajista käyttää aikaa niihin keskimäärin tunnin viikossa, kaksi kolmasosaa (64 %) korkeintaan pari, kolme tuntia. Kuitenkin noin joka kymmenes kotona joskus työskentelevä tekee siellä töitä vähintään 10 tuntia viikossa. Suuret tuntimäärät liittyvät yleensä siihen, että osa työajasta on sovittu tehtäväksi kotona.

Ajasta ja paikasta riippumattomat järjestelyt

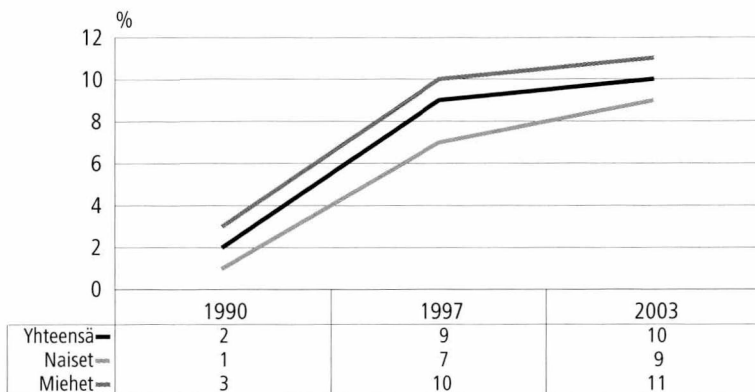
Jos ainakin osittaisesta kotona työskentelystä on sovittu työnantajan kanssa, ja työskentelyyn käytetään tietotekniikkaa, voidaan jo puhua etätyöstä. Tällöin etätyön kriteereinä käytetään siis työnantajan kanssa tehtyä sopimusta ja tietotekniikkaa; varsinaisia "kotiin kannettuja" ylityötä tai töitä ilman korvausta ei lasketa mukaan. Näin määriteltynä etätyön tekeminen lisääntyi lähes viisinkertaiseksi vuosina 1990–1997, mutta sen jälkeen siinä on tapahtunut enää vain hyvin pientä kasvua. (Kuvio 68.)

Vuosien 1997 ja 2003 työolotutkimuksissa palkansaajilta kysyttiin myös suoraan, tekevätkö he mielestään etätyötä. Etätyö määriteltiin tällöin "ansio-työksi, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Olennaista etätyölle ovat ajasta ja paikasta riippumattomat järjestelyt."

Vuoden 2003 tutkimuksessa 7 prosenttia miehistä ja 4 prosenttia naisista eli yhteensä 6 prosenttia kaikista palkansaajista kertoo tekevänsä etätyötä. Osuudet ovat kasvaneet molempien sukupuolten kohdalla yhdellä prosenttiyksiköllä vuodesta 1997. Joka kolmas palkansaaja, naiset miehiä hieman useammin, olisi kiinnostunut etätyön tekemisestä. Kiinnostus etätyötä kohtaan ei ole kasvanut edellisestä tutkimuksesta.

Kuvio 68. Etätyötä tekevät

Sopineet ainakin osittaisesta kotona työskentelystä työnantajan kanssa ja käyttävät tietotekniikkaa, Työolotutkimukset 1990, 1997 ja 2003

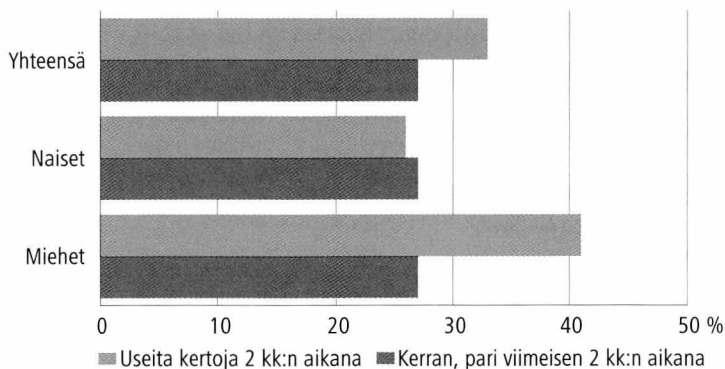


Vuoden 2003 työolotutkimuksessa vastaajilta kysyttiin, onko heihin otettu yhteyttä päätyöhön liittyvissä asioissa varsinaisen työajan ulkopuolella viimeisen kahden kuukauden aikana. Valtaosaan palkansaajista on otettu, ainakin kerran tai pari. Noin joka kolmas, miehet naisia useammin, on saanut työasioiden merkeissä useita yhteydenottoja viimeisen parin kuukauden aikana. (Kuvio 69.)

Erot sosioekonomisen ryhmän mukaan ovat selvät. Ylempiin toimihenkilöihin otetaan selvästi yleisemmin yhteyttä työasioissa kuin työntekijöihin tai alempiin toimihenkilöihin. Ylemmistä toimihenkilöistä vajaa neljännes on kokonaan säästynyt yhteydenotoilta ja joka toiseen on otettu yhteyttä useampiakkin kertoja. Työntekijöiden joukossa tilanne on aivan päinvastainen: joka toiseen vastaajan ei ole otettu yhteyttä, joka neljanteen useampia kertoja.

Kuvio 69. Tavoitettu työasioissa työajan ulkopuolella

Työolotutkimus 2003



Valtaosa työajan ulkopuolella työasioissa tavoitetuista haluaa vapaaehtoisestikin olla tavoitettavissa. Miehillä tämä on vielä tyypillisempää (78 %) kuin naisilla (70 %).

Perhe, työ ja ajankäyttö

Kolme neljästä (74 %) työolotutkimuksen vastaajasta elää avio- tai avioliitossa ja 40 prosentilla kaikista on alle 18-vuotiaita kotona asuvia lapsia.

Parisuhteessa elävät naiset tekevät edelleen suurimman osan kotitöistä. Noin joka kolmas avo- tai avioliitossa asuva vastaaja on sitä mieltä, että kotona vaimo tekee paljon enemmän kotitöitä; lisäksi reilu neljännes kertoo vaimon tekevän jonkin verran enemmän. Vuosien 1990 ja 1997 välillä näytti tapahtuneen – molempien sukupuolten vastausten perusteella – pientä edistystä kohti tasa-arvoisempaa kotitöiden jakoa. Vuoden 2003 tutkimuksessa tilanne on naisten vastausten mukaan säilynyt 1997 tasolla. Miehistä sen sijaan aiempaa useampi (31 % vs 24 %) kokee tekevänsä yhtä paljon kotitöitä kuin puolisonsa; aiempaa harvempi (30 vs 36 %) on vastaavasti sitä mieltä, että vaimo tekee paljon enemmän kotitöitä kuin vastaaja.

Vajaa puolet avo- tai avioliitossa elävistä vastaajista kertoo, että perheessä esiintyy vähintään silloin tällöin **ristiriitoja työajoista, kotityöstä ja omasta ajasta**. Kolmisen prosentin kertoo ristiriitoja esiintyneen aiemmin, mutta ei enää. Puolet vastaajista onnistuu kertomansa mukaan sovitteluun ajat sopuisasti.

Ristiriidat ajankäytössä näyttävät liittyvän ennen kaikkea perhevaiheeseen. (Taulukko 10.) (Ks. myös Julkunen ym. 2004) Ristiriitoja on sitä enemmän, mitä pienempiä lapsia perheessä on. Toisaalta myös lapsettomien vastaajien joukossa sopuisaan sovitteluun kykenevien pariskuntien osuus nousee iän myötä, samalla kun ”ristiriitoja esiintynyt aiemmin, ei enää” -osuudet kasvavat. Alle 25-vuotiaiden lapsettomien vastaajien liitoissa vain 43 prosentissa päästään aikakysymyksistä sopuun ilman ristiriitoja; yli 55-vuotiaiden lapsettomien vastaajien joukossa osuus on jo 70 prosenttia. Nämä iäkkäimmät vastaajat, joilla ei (enää) ole kotona asuvia alle 18-vuotiaita lapsia, kertovat muita useammin (6 %) , että ristiriitoja on esiintynyt aiemmin, mutta ei enää.

Sen lisäksi, että suurin osa palkansaajista on perheellisiä, kahdella viidestä (40 %) on myös erilaisia **huolenpitovastuita kotitalouden ulkopuolella asuvista läheisistään**. Tämä on hieman tyypillisempää naisille (42 %) kuin miehille

Taulukko 10. Ristiriidat työajoista, kotityöstä ja omasta ajasta avo-/avioliitossa elävät palkansaajat nuorimman lapsen iän mukaan, 2003

	Yhteensä	Ajat sovitteluun sopuisasti	Ristiriitoja silloin tällöin / paljon	Ristiriitoja aiemmin, ei enää
	%	%	%	%
Yhteensä	100 (n=3017)	47	50	3
Ei lapsia	100 (n=1534)	57	39	3
Alle 3-v	100 (n=345)	30	70	–
3– 6 v.	100 (n=350)	32	67	2
7–11 v.	100 (n=413)	42	55	2
12–17 v.	100 (n=375)	53	43	4

(37 %). Reilu kolmannes palkansaajista kokee huolenpitovastuuta **aikuisista**, useampi kuin joka kymmenes **lapsista**, esimerkiksi lapsenlapsista. (Taulukot 11 ja 12.) Kun huolenpidon kohteena on lapsi tai lapsia, huolenpidon keskimääräinen tuntimäärä nousee kuukaudessa selvästi suuremmaksi kuin aikuisista huolehdittaessa. Osalla palkansaajia huolenpidon kohteena on sekä lapsia että aikuisia. Huolenpitovastuu lapsista on naisille tavallisempaa kuin miehille, mutta aikuisista naiset ja miehet huolehtivat lähes yhtä yleisesti.

Ikäryhmittäiset vertailut antavat viitettä siitä, että huolenpitovastuussa kyse on usein joko omien taikka puolison ikääntyvien vanhempien ja /tai lastenlasten hoidosta. Lapsista huolehtiminen on yleisintä yli 55-vuotiaiden ikäryhmässä, missä joka kolmas palkansaajanainen ja joka neljäs mies katsoo olevansa ainakin toisinaan huolenpitovastuussa muualla kuin kotitaloudessa asuvista lapsista. Huolenpitovastuu aikuisista taas on yleisintä ja siihen käytetty tuntimäärä nousee suurimmiksi 45–54-vuotiailla. Tässä ikäryhmässä omat ja puolison vanhemmat ovat usein vielä elossa, mutta kaipaavat jo apua.

Taulukko 11. Huolenpitovastuu kotitalouden ulkopuolisista aikuisista palkansaajat iän mukaan, 2003

	Yhteensä	Ei huolenpito- vastuuta	1–9 tuntia/kk	10 tuntia tai enemmän/kk
	%	%	%	%
Yhteensä	100	66	19	14
15–24 v.	100	72	16	12
25–34 v.	100	75	15	9
35–44 v.	100	65	22	13
45–54 v.	100	58	22	19
55–64 v.	100	66	17	16

Taulukko 12. Huolenpitovastuu kotitalouden ulkopuolisista lapsista palkansaajat iän mukaan, 2003

	Yhteensä	Ei huolenpito- vastuuta	1–9 tuntia/kk	10 tuntia tai enemmän/kk
	%	%	%	%
Yhteensä	100	87	7	5
15–24 v.	100	90	5	5
25–34 v.	100	95	2	2
35–44 v.	100	93	3	3
45–54 v.	100	84	10	5
55–64 v.	100	71	18	10

Palkkausjärjestelmät

Työolotutkimuksissa on vuoden 1984 tutkimuksesta lähtien ollut melko paljon kysymyksiä palkasta, koska sen on katsottu olevan tärkeä työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. Työolotutkimus on ollutkin lähes ainoa tutkimusväline naisten ja miesten palkkaerojen tutkimiseen koko palkansaajakunnan osalta, koska siinä on voitu tarkastella samaan aikaan palkkaukseen vaikuttavia tärkeitä tekijöitä, kuten työkokemuksen määrää, koulutustasoa ja sektoria sekä muita työolojen piirteitä. Näitä tuloksia on raportoitu hyvin monissa julkaisuissa sekä Suomessa että EU-tasolla. (Lehto 1988, 1992, 1999, 2002.)

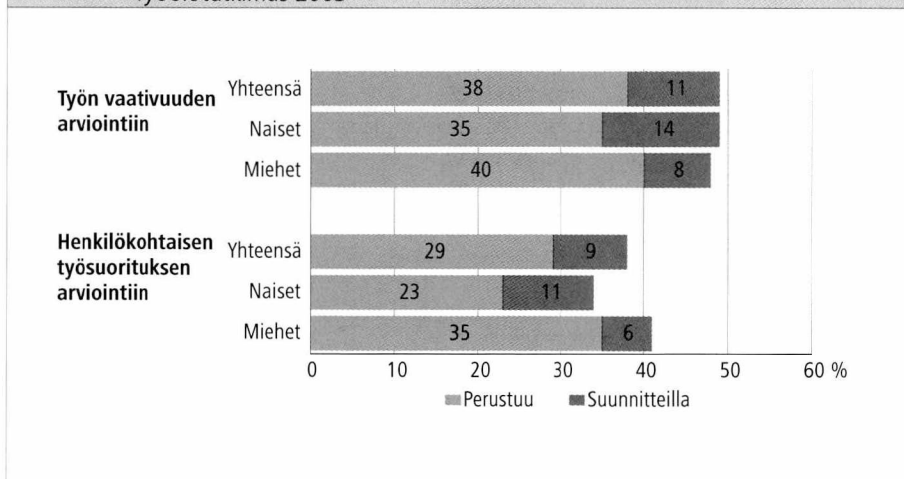
Nyt tehdystä, vuoden 2003 tutkimuksestakin ilmestyy myöhemmin palkkojen suuruutta koskevia analyyseja, erityisesti sukupuolten erilaisen aseman näkökulmasta. Tässä raportoidaan eräitä uusia tietoja palkan koostumuksesta ja tulospalkkioiden saamisesta, palkankorotuksen pyytämisestä sekä jo aiemminkin työolotutkimuksissa mukana ollutta kysymystä palkan koetusta oikeudenmukaisuudesta.

Kuviossa 70 on kuvattuna vastaukset kysymyksiin, perustuuko vastaajan oma palkkausjärjestelmä toisaalta **työn vaativuuden arviointiin** ja toisaalta **henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin**. Kummassakin kysymyksessä tiedusteltiin myös niiltä, joilla ei näitä uusia palkkauksen osia ollut käytössä, oliko sellainen järjestelmä suunnitteilla. Haastattelijoiden ohjeissa on vielä tarkemmin eritelty mitä näillä järjestelmillä karkeasti ottaen tarkoitetaan. Työpaikoillahan on käytössä valtava kirjo erilaisia palkkausjärjestelmiä, joista kuitenkin nämä kaksi elementtiä lienee mahdollista tunnistaa.

Työn vaativuuden arviointiin perustuvaa palkkausta käytetään vastausten mukaan jo varsin monella työpaikalla, 38 prosentilla palkansaajista, miehillä hieman useammin (40 %) kuin naisilla (35 %). Toisaalta 11 prosenttia palkansaajista sanoo sellaisen järjestelmän olevan suunnitteilla, ja tämä koskee enemmän naisia kuin miehiä. Toistaiseksi vaativuuden arviointijärjestelmät näyttäisivät keskittyvän korkeaa koulutusta vaativiin tehtäviin (43 %), mutta ero ei ole valtavan suuri vain perusasteen koulutukseen (33 %).

Kuvio 70. Palkkausjärjestelmän perustuminen

Työolotutkimus 2003



Työnantajista valtio (46 %) ja yksityinen sektori (41 %) ovat selvästi enemmän ottaneet käyttöön työn vaativuuden arviointia kuin kuntasektori (28 %). Yksityisessä sektorissa erottuvat tässäkin suhteessa ulkomaisessa omistuksessa olevat yritykset (64 %) pelkästään kotimaassa toimivista (35 %). Samaan viittaa toimipaikan kokoa koskeva tulos, jossa yli 1000 hengen työpaikat ovat 66 prosenttisesti omaksuneet jonkinlaisen työn vaativuuden arviointijärjestelmän.

Ammateista on vaikea löytää selviä eroja, mutta opetusalan ammatit (14 %) sekä sosiaalialan työ (21 %) ovat sellaisia, joissa toistaiseksi on melko vähän käytössä vaativuuden arviointia. Niissäkin on tosin tavallista useammin suunnitteilla sellainen, sosiaalialalla 21 prosentilla.

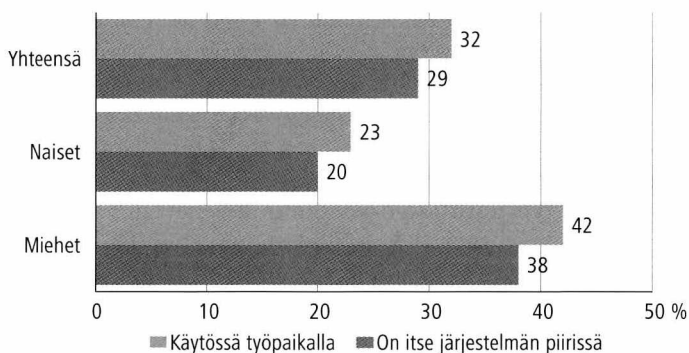
Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia sovelletaan vastausten mukaan vähemmän, mutta paljolti samoilla aloilla ja tehtävätasoilla kuin vaativuuden arviointiakin, ovathan nämä kaksi usein saman järjestelmän eri osia. Tämä on selvästi tyypillisempää miesten työssä (35 %) kuin naisten työssä (23 %). Taustalla on todennäköisesti se vaikeus, joka naisille tyypillisen ihmissuhdetyön arvioimiseen liittyy: määrällisiä suorituksia ei oikeastaan voi olla olemassa. Määrälliset arviot työsaavutuksista ovat kuitenkin, ainakin toistaiseksi, olleet helpompia soveltaa.

Sektoreittain suurin ero on valtion (41 %) ja kuntien (14 %) välillä, yksityisen sektorin (33 %) asettuessa keskilätille työsuorituksen arvioinnissa. Valtiosektorin suurta prosenttia selittää siellä systemaattisesti läpiviedyt palkkausjärjestelmien uudistukset. Arviointitehtävä ei valtionkaan ammateissa ole helppoa määrällisten mittareiden puuttuessa, mutta arviointivastuuta onkin siirretty aiempaa enemmän esimiehille. Yksityisellä sektorilla on jälleen tässä suuri ero ulkomaisten (52 %) ja kotimaisten (28 %) yritysten välillä. Toimipaikkojen koon mukaan yli 200 hengen toimipaikat soveltavat selvästi enemmän (n. 50 %) henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia kuin alle 10 hengen toimipaikat (17 %).

Henkilökohtaisen onnistumisen arviointia sovelletaan miesten kohdalla selvästi enemmän korkeasti koulutettuihin (44 %) kuin perusasteen suorittaneisiin (28 %), naisilla tällaista eroa ei näy, sillä korkean asteen suorittaneilla osuus on vain 28 prosenttia, perusasteessa 22 prosenttia ja keskiasteella 18 prosenttia. Ammateittain tämä näkyy siinä, että opetustyö, terveydenhoitoala ja sosiaaliala, jotka ovat tyypillisiä naisten koulutusta vaativia aloja ja joilla suorituksen arviointi on vaikeaa, osuudet ovat alle 15 prosenttia.

Kolmantena palkan elementtinä on työolotutkimuksessa selvitetty **tulospalkkioita**. Tästä on montakin kysymystä, joissa selvitetään tulospalkkausjärjestelmän käyttöä työpaikalla, omaa kuulumista sen piiriin, mille ryhmille tulospalkkaa maksetaan, oliko saanut palkkioita edelliseltä vuodelta ja kuinka paljon. Kaikista palkansaajista 32 prosenttia sanoo järjestelmää sovellettavan omalla työpaikallaan ja 29 prosenttia itse kuuluvansa sen piiriin. Tässä on erittäin selvä ero naisten ja miesten välillä, sillä miesten työpaikoilla sovelletaan 42 prosenttisesti järjestelmää (itse piirissä 38 %) kun naisten työpaikoilla vastaavat osuudet ovat vain 23 ja 20 prosenttia. Tässä on ilmeisesti eräs keskeinen naisten ja miesten tuloeroihin vaikuttava tekijä.

Tulospalkkioiden piirissä ovat melko tasaisesti eri koulutustasoilla olevat, kuitenkin niin, että korkean asteen tutkinnon suorittaneet miehet erottuvat (48 %) vain perusasteen suorittaneista miehistä (31 %). Ammateista erottuvat teollinen työ, kaupallinen työ ja teknis-tieteellinen työ aloina, joilla maksetaan yleisimmin tulospalkkioita. Kaikilla ammattialoilla pätee kuitenkin sääntö, että

Kuvio 71. Tulospalkkiojärjestelmä työpaikalla*Työolotutkimus 2003*

miehet ovat useammin järjestelmän piirissä kuin naiset: esimerkiksi kaupallisessa työssä miehistä 55 prosenttia ja naisista 41 prosenttia, teollisessa työssä vastaavasti 44 prosenttia miehistä ja 41 prosenttia naisista. Nämä ovat kuitenkin naisten kohdalla aloja, jossa he kaikkein todennäköisimmin ovat tulospalkkauksen piirissä.

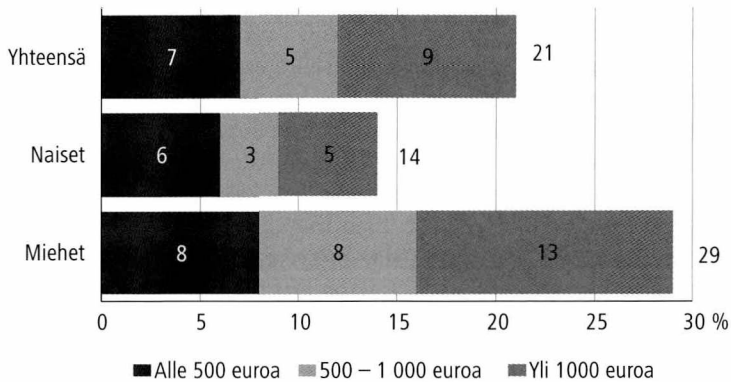
Tulospalkkioita maksetaan luonnollisesti eniten yksityisellä sektorilla, jossa 38 prosenttia vastaajista on järjestelmän piirissä, mutta valtiollakin osuus on 25 prosenttia. Kunnissa osuus on pieni, vain 7 prosenttia. Yksityisestä sektorista ulkomaiset yritykset maksavat eniten tulospalkkioita. Niitä saa 61 prosenttia siellä työskentelevistä palkansaajista. Useassa maassa toimivissa yrityksissä osuus on 58 prosenttia ja puhtaasti suomalaisissa 32 prosenttia.

Tapa, jolla tulospalkkioita maksetaan vaihtelee melko paljon. Kaikista palkansaajista 11 % sanoo niitä maksettavan yksittäisille työntekijöille, 10 % ryhmille ja samoin 10 organisaation kaikille työntekijöille. Työn vaativuuden mukaan vastaukset eroavat siten, että korkeasti koulutetut kertovat tulospalkkioita maksettavan useammin henkilökohtaisina palkkioina (15 %) ja ryhmäkohtaisina palkkioina (12 %) kuin muut koulutusryhmät. Sen sijaan kaikille yrityksen työntekijöille maksettavat tulospalkkiot jakautuvat tasaisesti eri koulutusryhmiin. Tämä jako pätee parhaiten miehiin, naisten kohdalla kaikille maksettavat palkkiot ovat tyypillisimpiä vain perusasteen tutkinnoissa ja ammateittain teollisessa työssä. Kaikkia maksamisen muotoja käytetään eniten yksityisellä sektorilla ja siellä erityisesti ulkomaisissa yrityksissä.

Kuviossa 72 on kuvattuna **tulospalkkioiden määrät** sukupuolen mukaan. Summan avulla arvioiden naisten ja miesten erot vielä korostuvat, sillä miehille paitsi maksetaan palkkiota yleisemmin, myös summat ovat suurempia. Miespalkansaajista 13 prosenttia oli saanut edelliseltä vuodelta vähintään 1000 euroa, kun naisten vastaava osuus on vain 5 prosenttia. Ero toistuu myös keskiuurissa 500–1 000 euron palkkioissa.

Jos sektoreiden välillä on suuria eroja tulospalkkioiden maksamisessa, summissa erot vielä korostuvat. Vähintään 1000 euroa saavia on yksityisellä sektorilla 13 prosenttia, mutta valtiolla vain 2 prosenttia ja kunnissa alle prosentin. Ammateittain tarkastellen suuria, yli 1000 euron summia ovat saaneet eniten

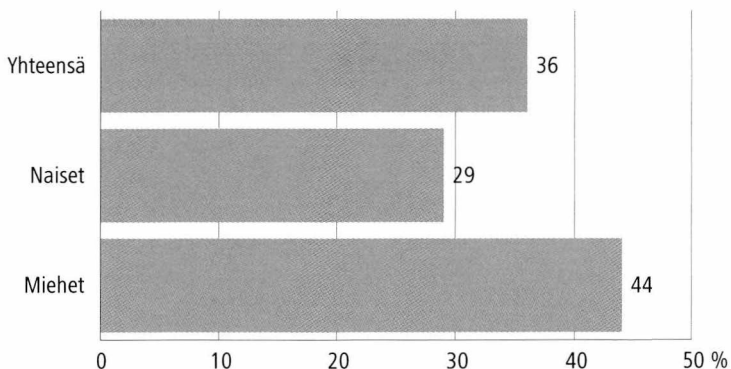
Kuvio 72. Saanut tulospalkkioita vuoden 2002 ajalta
Osuudet palkansaajista, Työolotutkimus 2003



hallinnollisessa johtotyössä olevat, miehistä 29 prosenttia, naisista 17 prosenttia. Yleensä suuret palkkiot, erityisesti miehillä, keskittyvät korkeaan koulutukseen, ylempiin toimihenkilöihin, yksityiseen sektoriin ja ulkomaisiin yrityksiin. Esimerkiksi ulkomaisten yritysten miespalkansaajista 37 prosenttia sai vähintään 1 000 euroa palkkiota, kun vastaava naisten kotimaisten yritysten luku oli vain 6 prosenttia.

Miehet paitsi saavat enemmän palkkaa ja erilaisia lisiä, myös **ehdottavat useammin itselleen palkankorotusta**. Kuviossa 73 näkyy, että heistä 44 prosenttia on tehnyt tällaisia ehdotuksia viimeisten 5 vuoden aikana, naisista vain 29 prosenttia. Palkankorotusehdotukset eivät liity mitenkään selkeästi työn vaativuuteen tai sektoriin. Ammateittain näyttäisi opetustyö olevan ala, jossa ehdotuksia tekevät sekä miehet että naiset vähemmän kuin muut. Toisaalta eh-

Kuvio 73. Ehdottanut palkankorotusta itselleen
Viimeksi kuluneiden 5 vuoden aikana, Työolotutkimus 2003



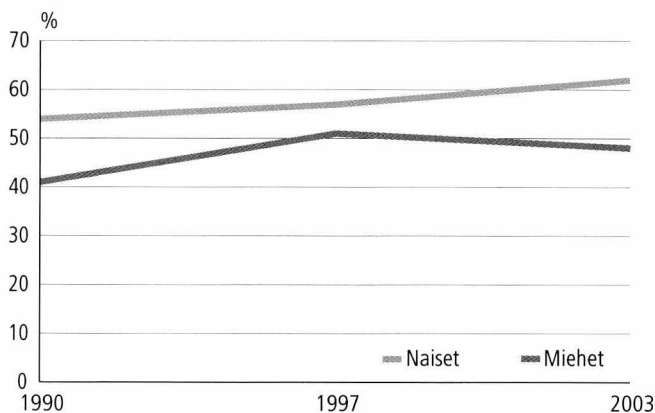
dotuksia tehdään yhtä hyvin pienissä kuin suurissa työpaikoissa, ulkomaisissa ja kotimaisissa yrityksissä.

Palkankorotusehdotuksia on mielenkiintoista verrata omaan kokemukseen siitä, **miten oikeudenmukaisena pitää omaa palkkaansa** verrattuna muissa ammateissa maksettuihin palkkoihin. Tästä asiasta on kuviossa 74 nähtävissä jo kolmen ajankohdan tutkimustieto. Nähdään, että ehdotukset palkankorotuksesta eivät käy yksiin sen kanssa, miten oikeudenmukaisena palkkaa pidetään. Naiset pitivät palkkaansa liian matalana useammin kuin miehet, mutta ovat tehneet korotusehdotuksia vähemmän. Sekä naisilla että miehillä ajatukset palkan mataluudesta lisääntyivät vuoteen 1997, mutta sen jälkeen miehet ovat olleet tyytyväisempiä, naiset taas tyytymättömiä. Vuonna 2003 oli jo selkeä ero naisten ja miesten välillä: selvästi liian matalana palkkaansa piti naisista 27 prosenttia, miehistä vain 16 prosenttia. Erityisesti alemmat naistoimihenkilöt valittavat palkkaansa: selvästi liian matalana piti palkkaansa 31 prosenttia.

Kuntasektori erottuu eniten, sillä kaikista kunnan palkansaajista selvästi liian matalana piti palkkaansa 40 prosenttia, kun valtiolla osuus oli 24 prosenttia ja yksityisellä 14 prosenttia. Naisilla nämä luvut ovat suurimmat: kunnissa 43, valtiolla 28 ja yksityisellä 16. Kunnissa erityisesti naisten terveydenhoitoalan työ on vastaajien mielestä alipalkattua, 50 prosenttia piti selvästi liian matalana, sosiaalialan naisista 41 prosenttia ja opetusalan naisista 34 prosenttia.

Kuvio 74. Pitää palkkaansa liian matalana suhteessa muihin ammatteihin

Jonkin verran tai selvästi matalampi, Työolotutkimukset 1990, 1997 ja 2003.



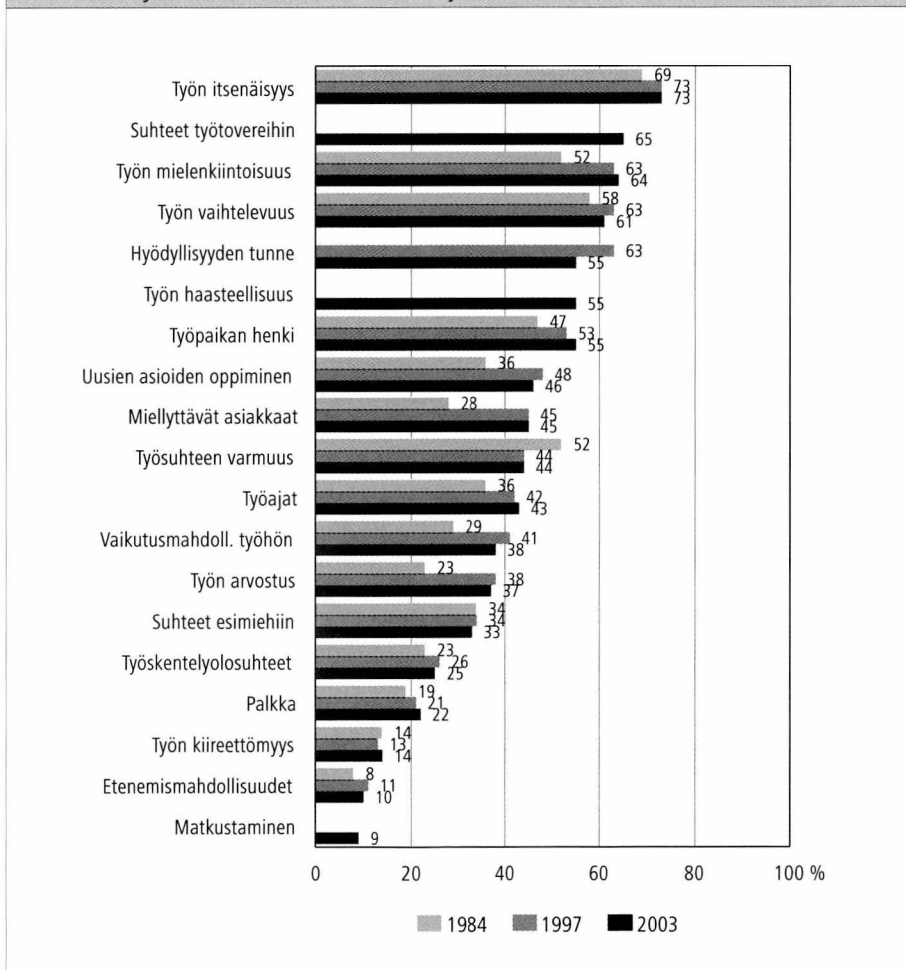
Työssä viihtymistä lisäävät ja vähentävät tekijät

Vuosien 1984, 1997 ja 2003 työolotutkimuksissa on kysytty työssä viihtymistä vähentäviä ja lisääviä tekijöitä. Vastaaja on saanut kortit, joissa on lueteltu parisenkymmentä työn eri osatekijää. Häntä on pyydetty mainitsemaan ensimmäiseltä kortilta ne tekijät, jotka heikentävät hänen työssä viihtymistään ja toiselta kortilta ne tekijät, jotka lisäävät hänen työssä viihtymistään.

Työn itsenäisyys eroaa yli muiden, kun suomalaispalkansaajat pohtivan **työnsä viihtyvyyttä lisääviä tekijöitä**. Lähes kolme neljästä palkansaajasta, miehet naisia hivenen useammin (74 vs 71 %) , mainitsee sen viihtymistä lisäävänä tekijänä. (Kuvio 75.)

Suhteet työtovereihin ovat naisilla lähes yhtä tärkeä tekijä työvihtyvyyden kannalta (68 %). Myös työn mielenkiintoisuus (64 %), vaihtelevuus (62 %) se-

Kuvio 75. Nykyisessä työssä viihtymistä lisäävät tekijät
Työolotutkimukset 1984, 1997 ja 2003



kä aikaansaamisen ja hyödyllisyyden tunne (60 %) mainitaan usein. Miehillä järjestys on toinen: itsenäisyyttä seuraavat työn mielenkiintoisuus (63 %), suhteet työtovereihin (62 %) sekä työn vaihtelevuus (61 %).

Jos tuloksia verrataan aikasarjan alkuun, vuoteen 1984, erityisesti miellyttävät asiakkaat mainitaan selvästi useammin työviihtyvyyttä parantavana tekijänä. Huomattavan paljon on lisääntynyt myös työn mielenkiintoisuuden, työn arvostuksen, työtä koskevien vaikutusmahdollisuuksien sekä työpaikan hengen kokeminen viihtyvyyttä lisääviksi osatekijöiksi – siitäkin huolimatta, että eräissä näistä kohdista on tapahtunut pientä vähentymistä vuosina 1997–2003.

Työsuhteen varmuus työviihtyvyyttä lisäävänä tekijänä on harvinaistunut vuoden 1984 jälkeen. Monenlaisia pohdintoja herättää se, että aiempaa harvempi palkansaaja mainitsee vuonna 2003 hyödyllisyyden ja aikaansaamisen tunteen työviihtyvyyttään lisääväksi tekijäksi kuin vuonna 1997.

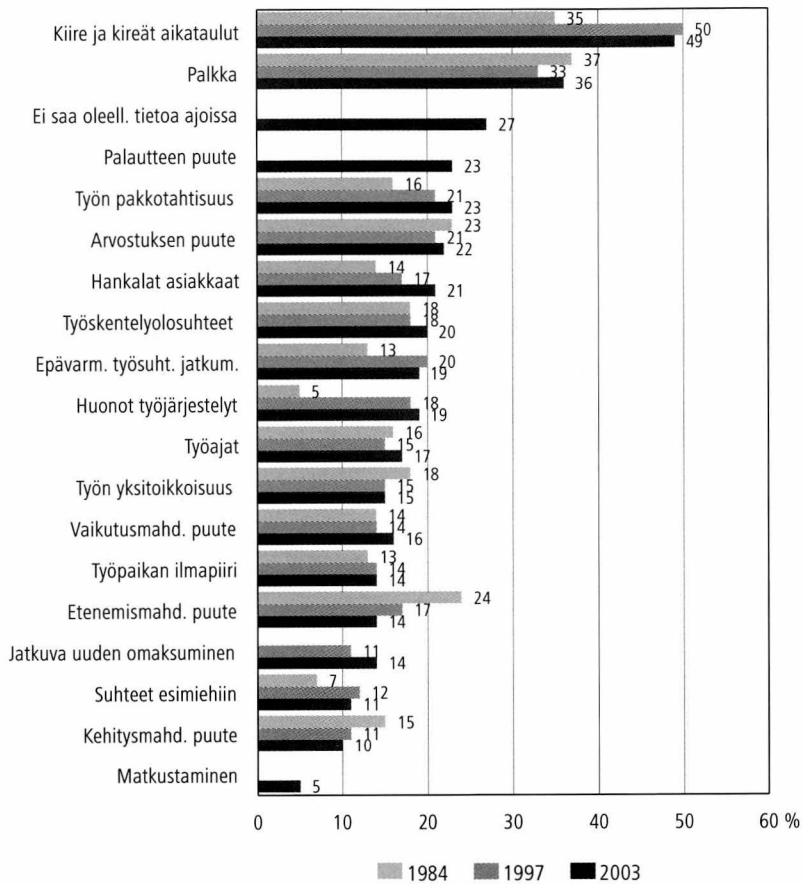
Viimeistä kahta tutkimusta, vuosia 1997 ja 2003, verrattaessa näkyy, ettei juuri mikään mainituista osatekijöistä paranna naisten työviihtyvyyttä vuonna 2003 enempää kuin edelliskerrallakaan. Ainoastaan työn mielenkiintoisuus ja kiireettömyys saavat molemmat nyt prosenttiyksikön enemmän mainintoja kuin vuonna 1997. Monia eri osa-tekijöitä mainitaan naisten parissa sen sijaan aiempaa harvemmin: erityisesti aikaansaamisen ja hyödyllisyyden tunne tuodaan esille aiempaa harvemmin (60 % vs 67 %), samoin työskentelyolosuhteet (23 % vs 27 %). Laskua on tapahtunut myös hyvissä vaikutusmahdollisuuksissa, suhteissa esimiehiin, työn arvostuksessa, itsenäisyydessä, palkassa sekä prosenttiyksikön verran uusien asioiden oppimisessa, miellyttävissä asiakkaissa ja työn vaihtelevuudessa.

Miesten työviihtyvyys sitä vastoin näyttää parantuneen monen osatekijän kohdalla sitten edellisen tutkimuskerran. Miehet mainitsivat aiempaa useammin työviihtyvyyttä parantavina tekijöinä työajat, palkan, työpaikan hengen, miellyttävät asiakkaat, työn kiireettömyyden, sen itsenäisyyden, työskentelyolosuhteet ja työsuhteen varmuuden. Vähennystä on miehillä tapahtunut työn vaihtelevuuden, uusien asioiden oppimisen, etenemis- ja vaikutusmahdollisuuksien sekä aikaansaamisen ja hyödyllisyyden tunteen kohdalla.

Suomalaispalkansaajien työssä viihtymistä vähentää ylivoimaisesti eniten kiire ja kireät aikataulut (kuvio 76). Noin puolet (49 %) palkansaajista mainitsee ne työviihtyvyyttä vähentäviksi tekijöiksi. Seuraavaksi yleisimmin viihtymistä vähentää palkka, naisilla vielä useammin (39 %) kuin miehillä (32 %). Naisten työviihtyvyyttä vähentävät varsin usein myös arvostuksen puute (25 %), työn pakkotahtisuus (25 %) ja hankalat asiakkaat (24 %). Miehillä tällaisia tekijöitä ovat niin ikään työn pakkotahtisuus (21 %) ja työskentelyolosuhteet (21 %).

Vuoteen 1984 verrattuna kasvua **työssä viihtymistä vähentävien** tekijöiden suhteen on ollut erityisesti kiireessä ja kireissä aikatauluissa, hankalissa asiakkaissa, työsuhteen jatkumisen epävarmuudessa, suhteissa esimiehiin sekä työn pakkatahtisuudessa. Sen sijaan aiempaa selvästi harvemmat kokevat etenemistai kehittymismahdollisuuksien puutteen vähentävän työviihtyvyyttään.

Kuvio 76. Nykyisessä työssä viihtymistä heikentävät tekijät
Työolotutkimukset 1984, 1997 ja 2003



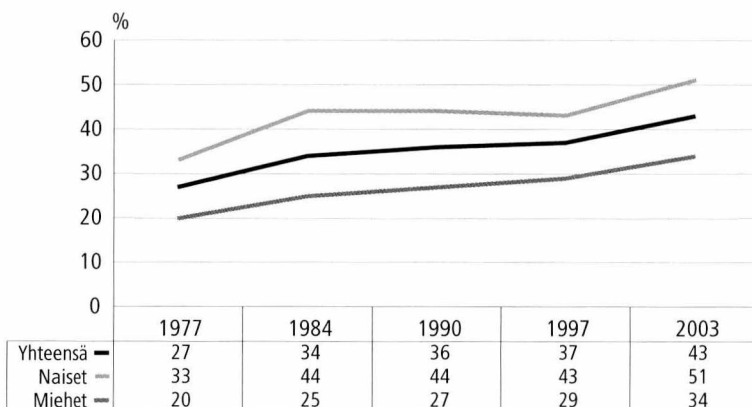
Toistuvat kivut ja säryt

Kaksi viidestä (43 %) palkansaajasta kärsii toistuvista niska-hartiakivuista, joka kolmatta (31 %) vaivaa toistuva särky ristiselässä ja joka neljännellä (24 %) on toistuvasti harmia käsien tai jalkojen kipuilusta. (Kuviot 77–80.)

Palkansaajien toistuvista kivuista ja säryistä on käytettävissä aikasarja aina vuoden 1977 työolotutkimuksesta asti. Niska-hartiaseudun kivut ja säryt ovat yleistyneet tutkimusjaksolla tasaisesti. Käsissä ja käsivarsissa esiintyvien kipujen ja särkyjen yleisyys on vaihdellut hieman tutkimuskerrasta toiseen, mutta vuonna 2003 ne olivat hieman yleisempiä kuin neljännesvuosisata aiemmin. Toistuvien ristiselkäkipujen samoin kuin jaloissa ja lonkissa esiintyvien kipujen yleisyydessä oli jo hieman laskua, kunnes näiden kipujen yleisyys kasvoi vuo-

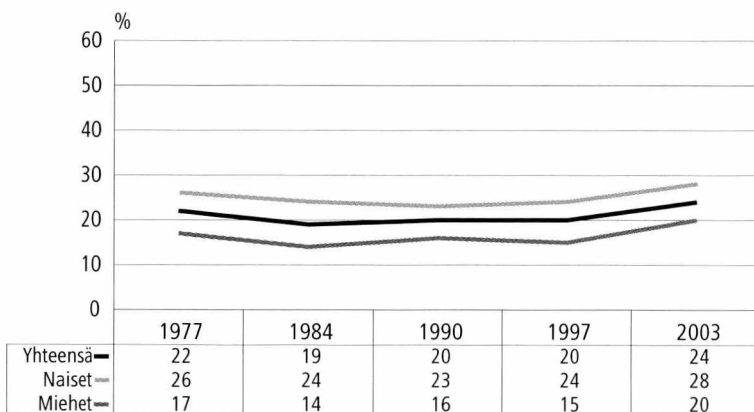
Kuvio 77. Toistuvaa kipua ja särkyä niskassa tai hartioissa

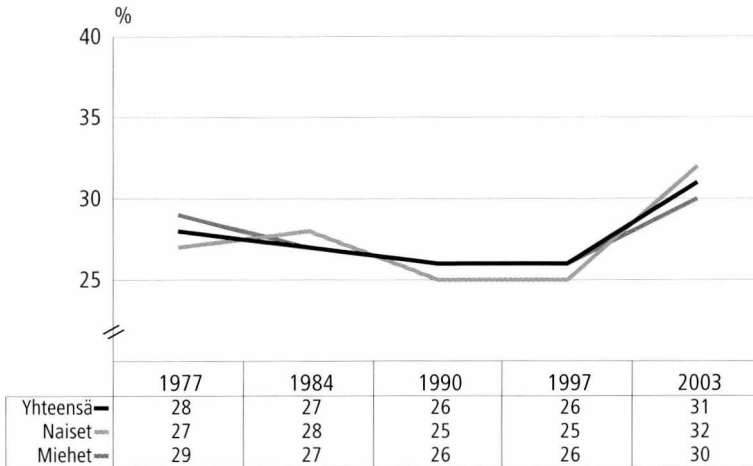
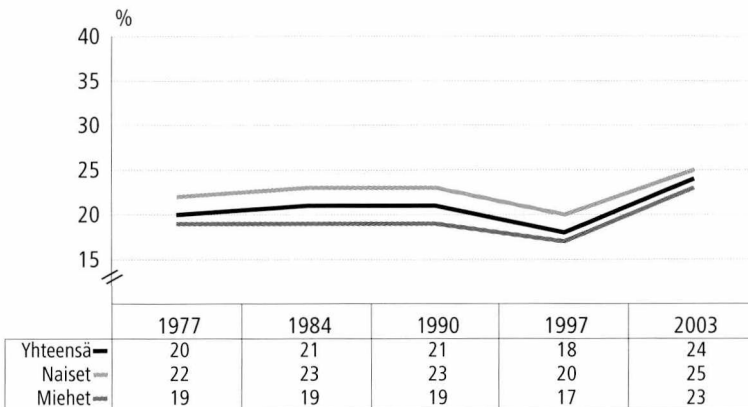
Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997 ja 2003



Kuvio 78. Toistuvaa kipua ja särkyä käsissä tai käsivarsissa

Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997 ja 2003



Kuvio 79. Toistuvaa kipua ja särkyä ristiselässä*Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997 ja 2003***Kuvio 80. Toistuvaa kipua ja särkyä jaloissa, lonkat mukaanlukien***Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997 ja 2003*

den 2003 tutkimuksessa. Loppujen lopuksi kaikki kysytty kivut ja säröt ovat yleistyneet vuoden 1997 tutkimuksesta.

Etenkin jalka- ja lonkkakipujen sekä käsivarsikipujen kohdalla iällä on selvä yhteys kipujen yleisyyteen: toistuvat kivut ja säröt ovat sitä yleisempiä, mitä vanhemmista ikäryhmistä on kyse. Sama pätee myös niska-hartia- sekä ristiseläkkipuihin, joskaan näissä kohdin erot eivät ole yhtä suuria.

Kasvu kipujen yleisyydessä ei kuitenkaan voi selittää vain palkansaajakunnan ikääntymisellä. Kivut ja säröt ovat nimittäin yleistyneet kaikissa ikäryhmissä vuosina 1997–2003 ja kaikkein selvintä kasvu on ollut nuorimpien, alle 25-vuotiaiden joukossa.

Naiset kärsivät toistuvista kivuista ja säryistä miehiä yleisemmin; selvimpiä erot ovat niska-hartiakipujen ja käsien tai käsivarsien säryn suhteen. Kaiken kaikkiaan puolet miehistä (51 %) ja kaksi kolmasosaa naisista (64 %) kärsii jonkinlaisista toistuvista kivuista tai säryistä. Tavallisimpia vaivat ovat sosiaalialan työssä, liikenne- ja palvelutyössä sekä teollisessa työssä.

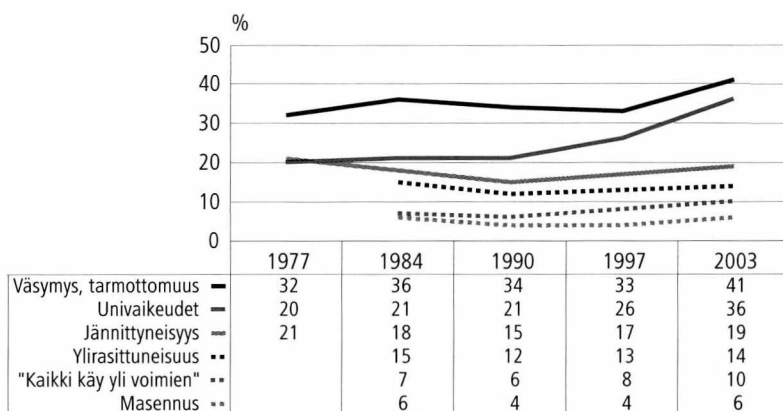
Psykkiset ja somaattiset oireet

Erilaisten psyykkisten ja somaattisten vaivojen esiintymistä on kysytty kaikissa työolotutkimuksissa.

Tulokset osoittavat lisäystä joissakin **psykkisissä oireissa**, erityisesti uni-
vaikeuksissa. (Kuviot 81 ja 82.) Vaikeuksista päästä uneen tai heräilystä öisin
kärsii nyt useampi kuin joka kolmas (36 %) palkansaajanainen ja useampi kuin
joka neljäs (27 %) palkansaajamies. Myös viikoittainen väsymyksen, halutto-
muuden tai tarmottomuuden tunne on erityisesti naisilla yleisempää nyt kuin
tutkimusjakson alussa. Se on kysytyistä oireista ylipäänsä kaikkein yleisin.

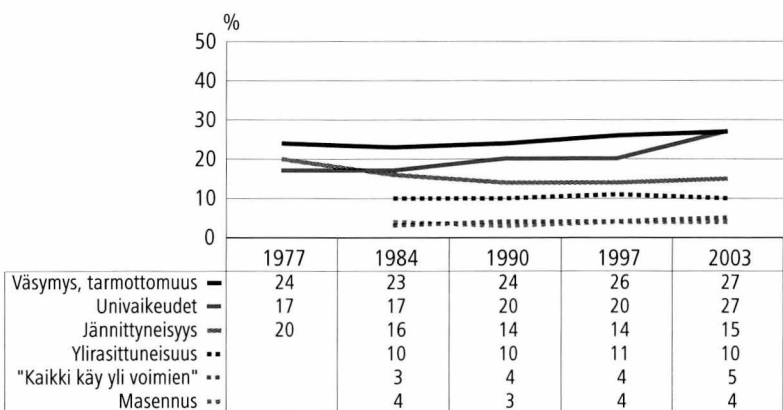
Kuvio 81. Naisten psyykkiset oireet

Vähintään kerran viikossa, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990,
1997 ja 2003



Kuvio 82. Miesten psyykkiset oireet

Vähintään kerran viikossa, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990,
1997 ja 2003

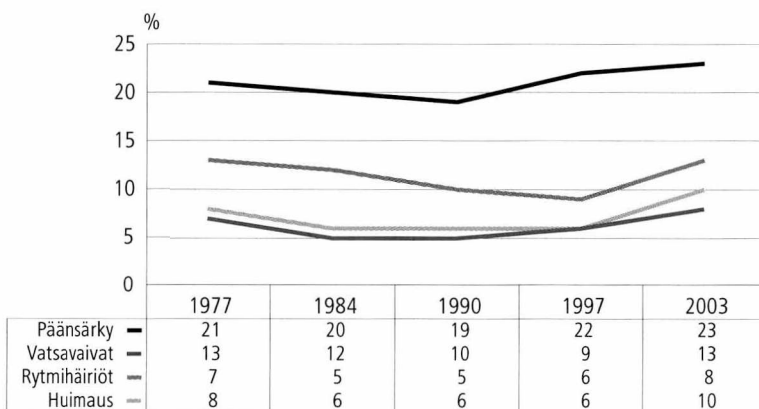


Myös aiempaa hieman useampi palkansaajanainen ja -mies tuntee viikoittain, että "kaikki käy yli voimien". Naisista näin kokee viikoittain joka kymmenes, miehistä viisi prosenttia. Jännittyneisyyden esiintymisessä tapahtui aluksi laskua, mutta 1990-luvulla suunta on kääntynyt jälleen ylöspäin. Yli-rasittuneisuuden ja masennuksen suhteen osuudet ovat vuonna 2003 lähes samat kuin tutkimusjakson alussa.

Somaattisten vaivojen viikoittaisessa esiintymisessä on sen sijaan tapahtunut miesten kohdalla laskua tutkimusjakson alkuun verrattuna. Myös naisten oireet vähenivät aluksi. (Kuviot 83–84.) Vuoden 1997 tutkimuksessa naisten päänsäryn esiintyminen kuitenkin yleistyi jälleen. Vuonna 2003 sitä seurasivat sydämentykytysten tai epäsäännöllisten sydämenlyöntien, huimauksen sekä vatsavaivojen lisääntyminen. Näiden kolmen viimeksi mainitun oireen yleistymiseen

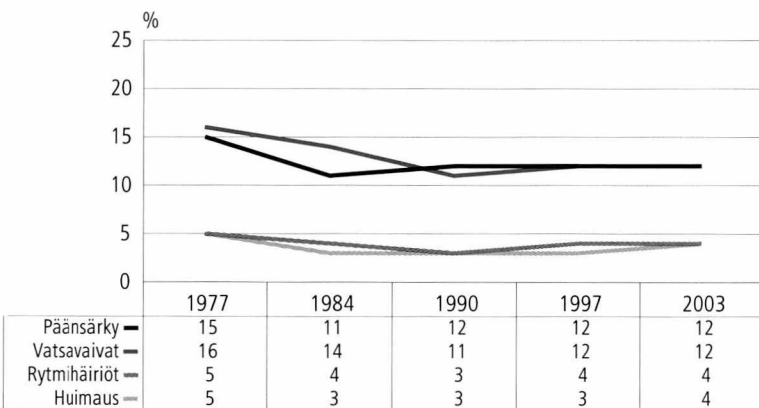
Kuvio 83. Naisten somaattiset oireet

Vähintään kerran viikossa, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997 ja 2003



Kuvio 84. Miesten somaattiset oireet

Vähintään kerran viikossa, Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997 ja 2003



saattaa vaikuttaa palkansaajakunnan ikääntyminen: rytmihäiriöiden ja hui-
mauksen esiintyminen on vatsavaivojen ohella tyypillisintä iäkkäimmille pal-
kansaajille.

Naisilla esiintyy lähes kaikkia psyykkisiä ja somaattisia oireita yleisemmin
kuin miehillä. Ainoa poikkeus on närästys ja vatsavaivat, jotka ovat naisille ja
miehille yhtä tuttuja. Vastaajien iällä tai sosioekonomisella asemalla on suhteelli-
sen vähän vaikutusta psyykkisten tai somaattisten oireiden esiintymiseen. Erojen
pienuudesta huolimatta on nähtävissä, että somaattiset vaivat ovat yleisempiä
ikäntyneiden, psyykkiset vaivat nuorimpien palkansaajien keskuudessa.

Sydämentykytykset, rytmihäiriöt, närästys ja vatsavaivat sekä huimaus, joskin
myös yllätyksellisyys ja univaikeudet, ovat oireita, joita esiintyy yleisimmin yli
45-vuotiailla. Sen sijaan väsymys ja tarmottomuus, jännittyneisyys, tunne siitä
että "kaikki käy yli voimien" sekä somaattisista vaivoista päänsärky ovat sitä ylei-
sempiä, mitä nuoremista vastaajista kyse. Etenkin alle 25-vuotiaat palkansaaja-
naiset tuntuvat kärsivän näistä vaivoista: yli puolet (56 %) tuntee tarmottomuut-
ta vähintään viikoittain, päänsärystä kärsii useampi kuin joka kolmas (35 %) ja
jännittyneisyydestä lähes joka neljäs (23%).

Vaikka iällä näyttää olevan jonkin verran yhteyttä erilaisten psyykkisten ja
somaattisten oireiden esiintymiseen, on yhteys esimerkiksi työpaikalla esiinty-
vän kiusaamisen ja oireiden välillä monin verroin selkeämpi. Mielenkiintoista
on se, että miehillä tämä yhteys on vieläkin voimakkaampi kuin naisilla.

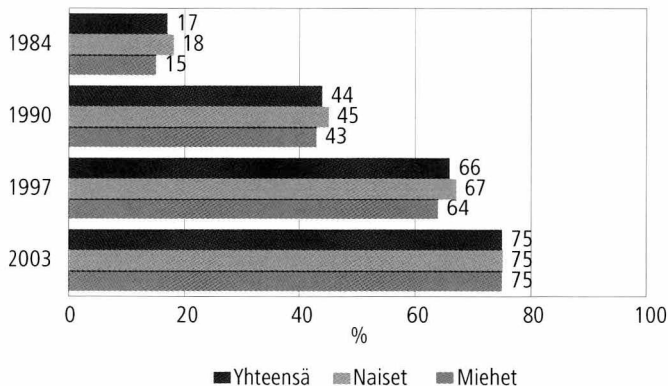
Tietotekniikan ja tiedonsiirtolaitteiden käyttö

Tietotekniikan aluevaltaus on tapahtunut suomalaisessa työelämässä varsin nopeasti. Kun **tietotekniikan käyttöä** työtehtävissä tiedusteltiin ensimmäistä kertaa vuonna 1984, oli käyttäjiä tuolloin 17 prosenttia palkansaajista (kuvio 85). Vuonna 2003 tietotekniikkaa hyödynsi työssään jo kolme neljästä palkansaajasta (75 %). Naiset ovat olleet kaikissa aikaisemmissa työolotutkimuksen vaiheissa hieman edellä miehistä tietotekniikan käytössä. Nyt käyttäjien osuudet ovat aivan samalla tasolla.

Naisten keskuudessa toimistotyö oli ala, jolle tietokoneet tulivat ensimmäisinä. Tässä ammattiryhmässä 1980-luvun alussa naisista jo lähes puolet oli tietokoneiden käyttäjiä. Myös hallinnollisen johtotyön ammateissa joka kolmas käytti uutta tietotekniikkaa jo tuolloin. Nyt ryhmässä ovat kaikki tietokoneistettuja, toimistotyössäkin olevat naiset miltei 100 prosenttisesti. Voimakkainta kasvu on ollut opetustyössä. Miehet ovat teknisessä ja tieteellisessä työssä käyttäneet tietokoneita jo varhain. Käytön kasvu sen sijaan on heilläkin voimakkainta opetustyössä, mutta myös terveydenhoitoalalla, hallinnollisessa johtotyössä ja kaupallisessa työssä.

Tietotekniikkaa sovellettiin 1980-luvun alussa miesten työssä vaativampiin tehtäviin kuin naisten työssä. Naisten kohdalla tietotekniikkaa alettiin aluksi käyttää yksinkertaisiin töihin kuten tietojen tallennukseen ja puhtaaksikirjoittamiseen. Tämänlaatuiset tehtävät ovat ajan myötä vähentyneet, kun ylemmät toimihenkilöt ovat alkaneet itse yhä enemmän käyttää tietokoneita. Nykyisin ei ole enää lainkaan eroa tietotekniikkaa käyttävien naisten ja miesten koulutusrakenteissa tai ero on pikemminkin toiseen suuntaan kuin käyttöönoton alkuaikoina, jolloin naiskäyttäjistä suurin osa oli vain perusasteen koulutuksen saaneita. Tämä kertoo siitä, että työtehtävien vaatimustasonkin voi nyt olettaa olevan suurin piirtein samalla tasolla naisten ja miesten työssä.

Kuvio 85. Työssään tietotekniikkaa käyttävien osuus
Työolotutkimukset 1984, 1990, 1997 ja 2003



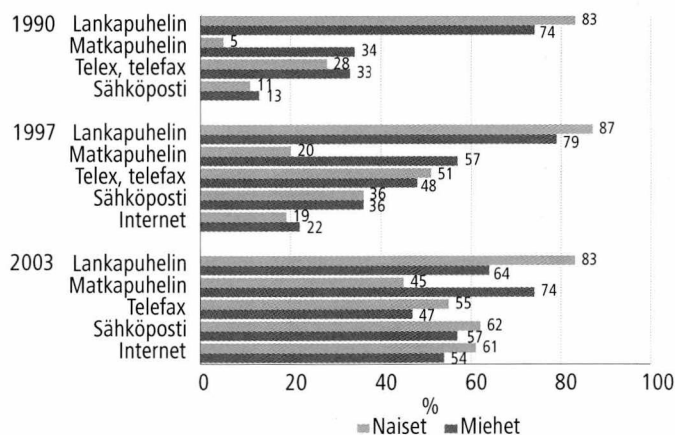
Naiset käyttävät tietotekniikkaa hieman miehiä intensiivisemmin: reilusti yli puolet (59 %) tietotekniikkaa työssään käyttävistä naisista kertoi työskentelevänsä sillä vähintään puolet työajastaan, miehistä noin puolet (52 %). Ero oli alkuaikoina, 1984, paljon selvempi. Tuolloin vähintään puolet ajasta käytti tietokonetta 49 prosenttia naisista ja 31 prosenttia miehistä.

Työpaikkojen tietotekniseen kehitykseen kuuluvat paitsi tietokoneet myös erilaiset elektroniset **tiedonsiirtolaitteet** ja niiden yleistyminen. Työolotutkimuksissa onkin tiedusteltu myös näitä kommunikaatiovälineitä yhtenä työolojen muutosta kuvaavana tekijänä. Näillä laitteilla tarkoitetaan puhelinta, matkapuhelinta, telefaxia, sähköpostia ja internetiä, joista osan käyttö menee kylläkin päällekkäin tietokoneiden käytön kanssa. Tiedonsiirtolaitteiden käytön yleisyyttä on työolotutkimuksissa tiedusteltu vasta vuodesta 1990 lähtien, poikkeuksena puhelin, jonka käyttöä kysyttiin jo vuonna 1984. Vuonna 1997 tuli uutena välineenä mukaan internet.

Erityisen huimaa käytön lisääntyminen on ollut 1990-luvulla kännykän, faksin ja sähköpostin suhteen. Kuvio 86 osoittaa näitä kehitystrendejä. Sähköpostin käyttö työvälineenä on vuosina 1990–2003 viisinkertaistunut. Matkapuhelimen käyttö on myös moninkertaistunut, sillä miehillä käyttäjien osuudet ovat nousseet 34 prosentista 74 prosenttiin ja naisilla 5 prosentista 45 prosenttiin. Myös internetin hyödyntäminen on ollut nopeaa. Jo joka toinen palkansaaja ilmoitti 2003 käyttävänsä sitä työssään, naiset hieman enemmän (61 %) kuin miehet (54 %).

Kaikkia työssä käytettyjä tiedonsiirtolaitteita ajatellen naisten ja miesten osallistuminen tietoyhteiskunnan viestintään on hyvin samalla tasolla. Ainoastaan työkännykkä – miehille tyypillisenä työvälineenä – on sukupuolia erotteleva tekijä, ainakin vielä vuoden 2003 syksyllä. Puheet ja pelot naisten putoamisesta tietoteknisestä kehityksestä eivät siten ole Suomessa toteutuneet.

Kuvio 86. Tiedonsiirtolaitteiden käyttö
Työolotutkimukset 1990, 1997 ja 2003



Työhön sitoutuminen

Tämän julkaisun alussa käsiteltiin työn merkitystä suomalaisille palkansaajille. Tulosten perusteella oli todettavissa, että ansiotyö on edelleen erittäin merkittävä arvo ja elämänalue valtaosalle palkansaajista. Vaikka kodin ja perhe-elämän merkitys on selvästi kasvanut, samoin vapaa-ajan harrastusten, työ on selkeästi säilyttänyt asemansa.

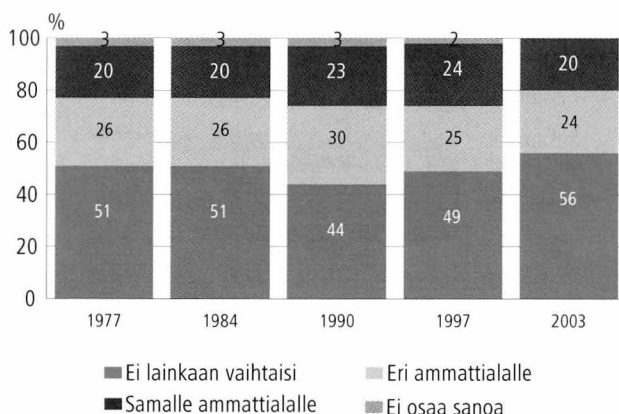
Toisaalta työmarkkina-asemaa koskevassa luvussa kävi ilmi, että suomalaisten työpaikka- ja ammattiuskollisuus on vain kasvanut huolimatta liikkuvuuden lisääntymistä painottavista näkemyksistä. Ellei pätkätöiden tai muun epävarmuuden vuoksi jouduta vaihtamaan työpaikkaa, on suomalaisille hyvin tärkeä arvo pysyä pitkään saman työnantajan palveluksessa. Tätä voitaisiin tulkita myös voimakkaaksi sitoutumiseksi nykyiseen työhön.

Yhteiskuntapoliittisessa puheessa ja myös työorganisaatioiden strategioissa sitoutumista pidetään tärkeänä. Palkansaajien toivotaan pysyvän työelämässä ja jatkavan työuraansa mahdollisimman pitkään, samoin organisaatioiden katsotaan hyötyvän tuottavuudessa ja innovatiivisuudessa työntekijöidensä sitoutumisesta. Tärkeiksi kysymyksiksi silloin ovat nousseet hyvinvointi työssä ja yleensä niiden tekijöiden pohtiminen, mitkä edistäisivät sitoutumista. Sitoutumiseen pyritään samaan aikaan, kun toisaalta kansainvälinen kilpailu johtaa työvoiman käytön joustavuuden ja liikkuvuuden lisäämiseen sekä yksilöllistävään sopimiseen tai palkkaukseen. Näiden villeimmissä muodoissa työntekijät toimivat pikemminkin yrittäjämäisesti, vain omaan uransa kehittämiseen sitoutuneina. (Sennet 2001, Bauman 2001, Beck, Giddens ja Lash 1995)

Työolotutkimuksissa on tutkittu työhön sitoutumista monenkin kysymyksen avulla, mutta selkeimmin sitä mittaa **työn vaihtohalukkuutta** käsittelevä kysymys. Kuvio 87 kuvaa saatuja vastauksia koko tutkimuskaudelta. Nähdään, että niiden osuus, jotka eivät lainkaan halua vaihtaa nykyistä työpaikkaansa toiseen on nykyisin suurimmillaan, 56 prosentissa. Lukujen muutoksissa näkyy

Kuvio 87. Haluaisiko vaihtaa toiseen työpaikkaan

Jos voisi vaihtaa samalla palkalla. Työolotutkimukset 1977, 1984, 1990, 1997 ja 2003



sama 90-luvun laman aikana tullut uusi innostus omaa työtä kohtaan, kuin tämän julkaisun alussa esitetyissä näkemyksissä työn yleisestä merkityksestä.

Naisten ja miesten työn vaihtohalukkuus ei näy kuviosta, mutta siinä ei ole juuri mitään eroja: niin naisista kuin miehistäkin on sama 56 prosenttia niitä, jotka eivät halua vaihtaa työpaikkaa. Samalle ammattialalle haluaisi vaihtaa naisista 21 prosenttia ja miehistä 18 prosenttia, eri alalle taas vastaavasti 23 ja 24 prosenttia. Miehet ovat siten hieman valmiimpia kokonaan vaihtamaan alaa. Tämä sama asetelma on säilynyt koko työolotutkimusten sarjan ajan.

Työpaikan vaihtohalukkuudessa ei erilaisten taustamuuttujien suhteen ole mitään suuria eroja. Esimerkiksi koulutuksen ja ammattiaseman mukaan syntyy eroja lähinnä siinä, että vain perusasteen suorittaneilla ja työntekijäryhmään kuuluvilla vaihtotoiveet kohdistuvat muita enemmän eri ammattialoilte, kun taas ylemmät toimihenkilöt ja eniten koulutetut toivovat säilyttävänsä alan mutta saavansa eri työpaikan. Tämä on luultavasti sidoksissa hankittuun koulutukseen, jonka alasta ei haluta luopua. Sektoreittain vaihtohalukkuus on suurinta yksityisellä sektorilla, mutta tässäkin suhteessa sitoutuneisuudessa ei ole suuria eroja: 54 prosenttia yksityisellä, 60 prosenttia kunnissa ja 62 prosenttia valtiolla on sellaisia, jotka eivät halua lainkaan vaihtaa työpaikkaa.

län mukaan sitoutuminen toki vaihtelee. Nuoret ovat innokkaimpia vaihtamaan kuin muut ja vielä eri ammattialalle. Nuorista 15–24-vuotiaista miehistä 36 prosenttia ja naisista 32 prosenttia haluaisi eri alalle, kun kaikista palkansaajista vain 24 prosenttia. Toisaalta taas vanhemmista, 55–64-vuotiaista miehistä vaihtohalukkaita eri alalle on vain 11 prosenttia, ja naisista 13 prosenttia. Tämän perusteella voisi ajatella, että palkansaajaväestön ikääntyminen selittäisi vaihtohalukkuuden vähenemistä. Näin ei kuitenkaan ole, sillä sitoutuminen nykyiseen työhön on lisääntynyt eniten nuorten keskuudessa.

Ammattiryhmittäin sitoutuminen eriytyy siten, että terveydenhoitoalan töissä ja hallinnollisessa johtotyössä halutaan vaihtaa työpaikkaa samalle alalle eniten ja liikennetyössä ja teollisessa työssä taas eniten eri alalle.

Organisaatioon sitoutumisen on eräissä aiemmissa tutkimuksissa havaittu olevan yhteydessä ainakin vaikutusmahdollisuuksiin ja esimiestoimintaa koskevaan tyytyväisyyteen (Jokivuori 2002). Työolotutkimus tuottaa samanlaisia tuloksia sikäli, että niistä, jotka ovat esimiehen toimintaan hyvin tyytyväisiä 69 prosenttia ei halua lainkaan vaihtaa työpaikkaa, kun hyvin tyytymättömistä vain 34 prosenttia ajattelee näin. Osuudet ovat lähes samat sukupuolen mukaan. Toisaalta myös kysymys siitä, saako tukea ja rohkaisua esimieheltä tuottaa samansuuntaisen tuloksen: aina tukea saavista 69 prosenttia ei halua vaihtaa työpaikkaa, kun ”ei koskaan” tukea saavista vain 39 prosenttia vastaa näin. Työtovereiden tuen puute ei vaikuta yhtä paljon vaihtohalukkuuteen: ”aina” vastaavista 63 prosenttia ja ”ei koskaan” vastaavista 45 prosenttia ei halua vaihtaa työtä.

Vaikutusvalta työn eri osatekijöihin lisää jossain määrin sitoutumista myös Työolotutkimuksen mukaan. Yhteys on hieman suurempi miesten kuin naisten työssä.

Erilaiset työn ongelmat ovat sen sijaan hyvin selvästi yhteydessä työn vaihtohalukkuuteen. Esimerkiksi vaihtohalukkuutta lisäävät kiireen haittaavuus, muutoksia koskevan tiedonsaannin vähäisyys ja työpaikkakiusaaminen. Jos kiireestä on erittäin paljon haittaa, 56 prosenttia palkansaajista on halukkaita vaihtamaan työtä, kun keskiarvo on 44 prosenttia. Jos saa tietoja muutoksista vasta niiden tapahduttua osuus on 52 prosenttia. Tai jos työpaikalla esiintyy

jatkuvaa työpaikkakiusaamista, lähtöhalukkaita on 63 prosenttia. Parhailleen itse kiusaamisen kohteena olevista osuus on 64 prosenttia.

Nykyiseen työhön sitoutumisen mittarina voidaan pitää myös sitä, kuinka moni on harkinnut **yrittäjäksi tai ammatinharjoittajaksi siirtymistä**. Kuviosta 88 nähdään, että tällaista on ajatellut nyt selkeästi harvempi kuin 1990-luvun alussa. Palkansaajien yrittäjähaaveiden vähentyminen liittyy varmaankin samaan nykyiseen työhön sitoutumiseen, mistä eri kysymyksin tarkasteltuna on laman jälkeiseltä ajalta selvää näyttöä. Nykyinen työ koetaan tärkeäksi ja työpaikkaa vaihdetaan harvemmin.

Tässä asiassa miesten ja naisten välillä on selvä ero: miehet ovat yrittäjyydestä paljon kiinnostuneempia. Yrittäjäksi ryhtymistä on usein harkinnut miehistä 14 prosenttia ja naisista 10 prosenttia.

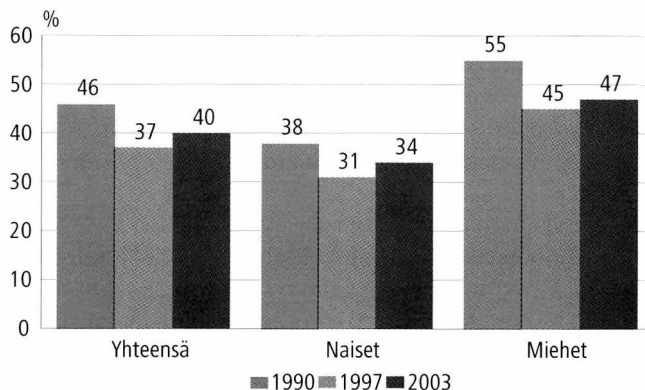
Sekä naisista että miehistä kaupallisessa työssä ja hallinnollisessa johtotyössä on eniten sellaisia, jotka ovat harkinneet yrittäjäksi ryhtymistä. Miehistä 60 prosenttia johtotyössä olevista ja 59 prosenttia kaupallisessa työssä olevista ilmaisee ainakin joskus näin ajatelleensa. Naisten hallinnollisen johtotyön ammateissa osuus on 46 prosenttia ja kaupallisessa työssä 40 prosenttia. Koulutustaso tai ammattiasema eivät näytä olevan yhteydessä yrittäjyyden harkitsemiseen.

Varhaisesta eläkehakuisuudesta on Suomessa kannettu paljon huolta. Vuoden 1990 työolotutkimus itse asiassa tehtiinkin paljolti tämän asian innoittamana. Silloin istunut työolokomitea oli perustettu selvittämään, mikä suomalaisessa työelämässä ja työoloissa on ongelmana, kun työssä ei jakseta tai viihdytä normaaliin eläkeikään saakka. Oheinen kuvio (89) siitä, kuinka moni on ainakin joskus **ajatellut siirtyvänsä eläkkeelle jo ennen eläkeikää**, osoittaa tällaisen ajatuksen edelleen varsin yleiseksi. Usein varhaiseläkkeelle siirtymistä ajatelleita oli vuosina 1990 ja 1997 noin 15 prosenttia, nyt 2003 hieman enemmän eli 19 prosenttia.

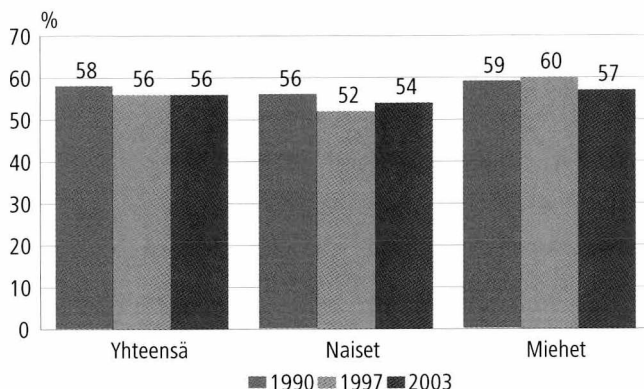
Asia on voimakkaasti yhteydessä ikään niin, että nuoret luonnollisesti ajattelevat vähemmän varhaiseläkkeelle siirtymistä, kun vanhemmissa ikäluokissa kaikkina tutkimusajankohtina heitä on ollut paljon enemmän.

Varhaiseläkkeelle lähtemistä ovat harkinneet selvästi enemmän vain perusteen koulutuksella olevat. Tämä näkyy ainakin niiden osuuksissa, jotka ovat

Kuvio 88. Ajatellut siirtyä yrittäjäksi tai ammatinharjoittajaksi
Ajatellut joskus tai usein, Työolotutkimukset 1990, 1997 ja 2003



Kuvio 89. Ajatellut siirtyä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää
Ajatellut joskus tai usein. Työolotutkimukset 1990, 1997 ja 2003



ajatelleet usein varhaista työelämästä poistumista, sillä heidän osuutensa on 24 prosenttia, kun korkean asteen tutkinnon suorittaneilla osuus on 18 prosenttia. Tässä asiassa on kyllä melko suuri ero naisten ja miesten välillä sikäli, että korkean asteen tutkinnoissa naisista 19 prosenttia ja miehistä 16 prosenttia on ajatellut usein varhaiseläkemahdollisuutta.

Ammateittain suurimmat osuudet varhaiseläkettä usein ajatelleita on liikennetyössä, toimistotyössä, teollisuudessa ja rakennusallalla. Sektorin mukaan tarkasteltuna yksityisellä sektorilla on enemmän niitä, jotka ovat ainakin joskus ajatelleet eläkkeelle siirtymistä tavallista varhemmin: 57 prosenttia suhteessa valtiosektorin 50 prosenttiin tai kuntien 54 prosenttiin. Miehet yksityisellä sektorilla johtavat tässä asiassa: 59 prosenttia.

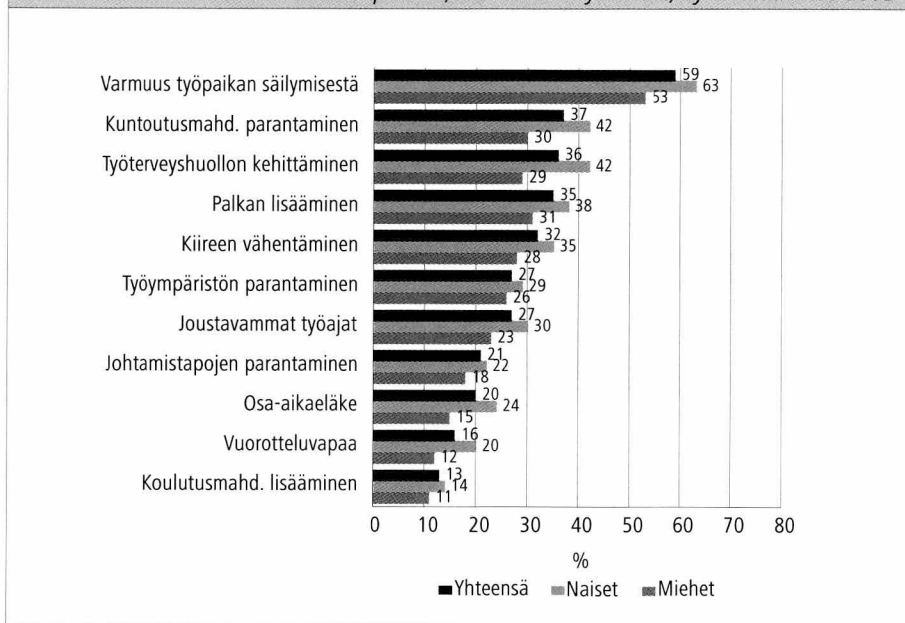
Eläkeajatukset korreloivat selvästi työolosuhteiden kanssa. Jos kiire haittaa erittäin paljon, varhaiseläkettä on ajatellut usein 30 prosenttia. Jos taas kiireongelmaa ei esiinny, osuus eläkettä ajatelleita on vain 16 prosenttia. Samoin henkisesti erittäin raskaaksi työnsä kokevista on usein pohtinut eläkkeelle siirtymistä 30 prosenttia. Jos työpaikkakiusaamista esiintyy jatkuvasti, on eläkkeelle lähtöhalukkaita myös 30 prosenttia. Naisista tuolloin jopa 32 prosenttia kuuluu varhaiseläkkeelle siirtymistä usein pohtineiden ryhmään, miehistä 24 prosenttia.

Mikä sitten saisi **jaksamaan työssä mahdollisimman pitkään**? Kuvio 90 kertoo tällaista kysymystä koskevat tulokset. Kysymyksessä on jokaisesta luetellusta asiasta erikseen kysytty, kuinka tärkeänä tekijänä vastaaja pitää kutakin toimenpidettä. Kysymys on esitetty vain 45 vuotta täyttäneille. Nähdään, että naispalkansaajille kaikki luetellut asiat ovat tärkeämpiä kuin miespalkansaajille. Kummallakin **varmuus työpaikan säilymisestä** on ylivoimaisesti tärkein asia, joka auttaisi työssä jaksamista. Naiset painottavat tätä erityisesti teollisessa ja liikennetyössä, miehet yksityisen palvelualan töissä.

Naiset pitävät seuraavaksi tärkeimpinä tekijöinä **kuntoutusmahdollisuuksiensa** ja **työterveyshuollon** kehittämistä. Näissä ero miehiin on varsin suuri, sillä miehille **palkan lisääminen** on toiseksi tärkein tekijä. Kuntoutuksen lisäämistä toivovat naiset erityisesti liikennetyöhön, palveluihin ja terveydenhoitoon, miehet taas eniten rakennusallalla. Työterveyshuollon parantamista painottavat naiset yllättäen eniten terveydenhoitoalalla, miehet palvelutyössä. Myös palkan

Kuvio 90. Miten jaksaisi työssä mahdollisimman pitkään?

Asiaa erittäin tärkeänä pitävät, 45 vuotta täyttäneet, Työolotutkimus 2003



lisääminen auttaisi miehiä pysymään pidempään palvelutyössä. Naiset lisäpalkka saisi motivoitumaan enemmän erityisesti terveydenhoidossa, teollisessa työssä ja palvelutyössä.

Suurehko ero naisten ja miesten välillä on myös **kiireen vähentämisen** tärkeydessä. Naiset pitävät sitä tärkeämpänä, mikä on varsin luonnollista sikäli, että he myös kokevat kiireen haittaavuuden suurempana ongelmana. Kiireen vähentämistä naiset pitävät tärkeänä juuri niillä aloilla, missä kiirekokemuksetkin ovat suurimmat, eli terveydenhoitoalan ja opetusalan töissä. Miehetkin painottavat kiireen vähentämistä eniten juuri näillä aloilla.

Työympäristön parantamista toivotaan melko tasaisesti eri ammattialoilla ja eri sukupuolten keskuudessa. Sen sijaan **työaikojen parempaa joustamista** toivovat erityisesti naiset, eri ammattialoilla kuitenkin hyvin tasaisesti. Miehet toivovat työaikajoustoja erityisesti hallinnolliseen johtotyöhön ja terveydenhoitoalan työhön. **Johtamistapojen parantamista** toivovat miehet erityisesti opetuslalla, naiset tasaisemmin eri ammateissa.

Osa-aikaeläke ja vuorotteluvapaa ovat lähes joka viidennelle tärkeitä keinoja jaksaa pidempään. Naiset pitävät näitä selvästi tärkeämpinä kuin miehet. Osa-aikaeläkemahdollisuutta painottavat naiset varsinkin terveydenhoitoalan töissä, miehet rakennuslalla. Vuorotteluvapaita toivoisivat naiset eniten terveydenhoidossa ja sosiaalialalla, miehet taas opetustyössä. **Koulutusmahdollisuuksien parantamista** eivät tässä tutkimuksessa yli 45-vuotiaat pitäneet kovin tärkeänä tekijänä työssä jaksamiselle. Tässä on kuitenkin alojen välisiä eroja melko paljon ja terveydenhoitoalan työt erottuvat selkeästi sellaisina, joissa myös koulutusta toivotaan lisättäväksi.

Yhteenvedo

Tilastokeskuksen vuosina 1977, 1984, 1990, 1997 ja 2003 toteuttamat työolotutkimukset ovat laajoja, 3 000–5 700 palkansaajalle suunnattuja haastattelututkimuksia. Ne kartoittavat palkansaajien kokemuksia fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta työympäristöstä. Tutkimukset selvittävät myös palkansaajien työmarkkina-aseman sekä työn organisoinnin ja työvälineiden aiheuttamia muutoksia samoin kuin työn ja perheen yhteensovittamista sekä tasa-arvon tai syrjinnän kokemuksia. Uusina painotuksina viimeisimmässä tutkimuksessa on ollut selvittää tarkemmin työaikoja, niiden joustomahdollisuuksia, palkkausmuotoja ja eläkkeelle siirtymisajatuksia sekä yleensä työssä jaksamisen kysymyksiä.

Kun ajatellaan koko pitkän aikavälin, noin 25 vuoden, muutoksia työelämässä, eräät myönteiset trendit ovat tärkeitä. Palkansaajat ovat paljon paremmin koulutettuja kuin 25 vuotta sitten ja palkansaajien kokemat kehittyminen- ja kouluttautumismahdollisuudet ovat koko ajan kasvaneet. Myönteistä kehitystä on myös nähtävissä vaikutusmahdollisuuksien lisääntymisessä, tosin työtahtiin vaikuttaminen on selkeästi vähentynyt 1990 tutkimuksen jälkeen.

Huolestuttavaa on kuitenkin, että monet työtä koskevat uhat ja vaatimukset ovat kasvaneet. Työelämän kiire on lisääntynyt jatkuvasti 1977 jälkeen, vain aivan viimeisin tutkimus osoittaa pientä lievenemistä kiireen haittaavuuden kokemuksissa. Työuupumuksen pelko on jatkuvasti kasvanut, samoin esimerkiksi väkivallan kohteeksi joutuminen työpaikalla. Viimeisin hälyttävä tulos on se, että työpaikan muutoksista ei enää saada riittävästi ja ajoissa tietoja. Nyt aiempaa selvästi harvemmat palkansaajat kertovat saavansa tietoja muutoksista jo suunnitteluvaiheessa. Tämä koskee palkansaajia kaikenlaisissa tehtävissä, myös hyvin koulutettuja ja hyvissä asemissa olevia. Yksityinen sektori näyttää muuttuneen kaikkein arvaamattomimmaksi muutosten suhteen.

Näiden epävarmuuksien, uhkien ja lisääntyneiden vaatimusten takana on oletettavasti yhä koveneva kilpailu yksityisellä sektorilla ja henkilöstön riittämättömyys julkisella puolella. Uhkien ja vaatimusten seuraukset ovat selviä: sosiaaliset suhteet ovat kärsineet tästä kehityksestä, sama koskee palkansaajien terveydentilaa. Sellaiset oireet kuin univaikeudet, väsymys, jännittyneisyys, myös niska- ja hartiakivut ovat lisääntyneet, erityisesti naisten keskuudessa.

Tulokset merkitsevät sitä, että työ paremman työelämän ja hyvinvoinnin edistämiseksi on käynyt yhä haastavammaksi. Fyysisten työympäristökysymysten lisäksi on ratkottava monia uusia sosiaaliseen ja henkiseen työympäristöön liittyviä ongelmia. Työolotutkimusten tulokset voivat osoittaa näiden ongelmien ja työelämän muiden muutosten välisiä yhteyksiä ja auttaa siten osaltaan epäkohtien korjaamisessa.

Lähteitä

- Antila Juha (2004) Työaikaparadigma muutoksessa. Hyvinvointikatsaus 2/2004, s. 34.
- Antila Juha (1998) Muuttuva yritys – muuttuvat työajat. Työpoliittinen tutkimus 187. Työministeriö.
- Bauman, Zygmunt, (2001) The Individualized Society. Polity Press 2001.
- Beck, Ulrich & Giddens, Antony & Lash, Scott (1995) Nykyaajan jäljillä. Vastapaino Tampere 1995.
- Beck, Ulrich (1992) Risk Society. Sage, London 1992.
- European Labour Force Surveys 2002. Eurostat 2003.
- Florida, Richard (2002) The Rise of the Creative Class..And How It's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life. Basic Books New York 2002.
- Forma Pauli, Väänänen Janne, Saari Pirjo (2003) Kuntatyö – hyvä työ. Kuntatyö 2010 –tutkimus. Esiraportti. Kuntien eläkevakuutus.
- Ilmarinen, Juhani Ilmarinen (1999) Ikääntyvä työntekijä Suomessa ja Euroopan unionissa - tilannekatsaus sekä työkyvyn, työllistävyyden ja työllisyyden parantaminen. Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö, Työministeriö. Helsinki 1999.
- Jokivuori, Pertti, (2002) Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön. Kilpailevia vai täydentäviä? Jyväskylä Studies in education, psychology and social research 206. Jyväskylä 2002.
- Julkunen Raija, Nätti Jouko (1999) The Modernization of Working Times. SoPhi.
- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko & Anttila, Timo (2004) Aikanyrjähdys. Keski-luokka työn puristuksessa. Vastapaino Tampere 2004.
- Järnefelt, Noora ja Lehto, Anna-Maija (2002) Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla. Tutkimuksia 235, Tilastokeskus, Helsinki 2002.
- Kalimo, Raija & Toppinen, Salla (1997) Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Kauhanen Merja (2002) Määräaikaiset työsuhteet ja toimeentulon riskit. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 69. KELA.
- Lehto, Anna-Maija (1988) Naisten ja miesten työolot. Tilastokeskus. Tutkimuksia 138. Helsinki 1988.
- Lehto, Anna-Maija (1996) Työolot tutkimuskohteena. Tilastokeskus, Tutkimuksia 222.
- Lehto, Anna-Maija (1992) Työelämän laatu ja tasa-arvo. Työolokomitean liitet selvitys. Tilastokeskus, Tutkimuksia 189.

- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (1998) Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolotutkimusten tuloksia 1977–1997. Tilastokeskus. Työmarkkinat 1998:12.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (1999) Tasa-arvo työoloissa. Tilastokeskus. Työmarkkinat 1999:19.
- Lehto, Anna-Maija (1998) Kiirettä työpaikoilla. Kuinka työpaineet koetaan? Artikkelit, Hyvinvointikatsaus 2/1998. Tilastokeskus.
- Lehto, Anna-Maija (1999) Time Pressure as a Stress Factor. *Loisir et société / Society and Leisure*. Volume 21, numéro 2, automne 1998. Presses de l'Université du Québec. p. 491–511.
- Paoli, Pascal (1997) Second European Survey on Working Conditions (1996). European. Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Paoli, Pascal & Merlié, Damien (2001) Third European survey on working conditions 2000. European. Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Sennet, Richard (2002) Uusi työn järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Vastapaino. Tampere 2002.
- Siltala, Juha (2004) Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu 2004.
- Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (1998) Henkinen väkivalta on koko työyhteisön ongelma. Hyvinvointikatsaus 3/1998. Tilastokeskus.
- Sutela, Hanna (1998) Muutoksia määräaikaaisuudessa. Määräaikaaisia on moneksi. Kannattaako sitoutua. Artikkelit, Hyvinvointikatsaus 2/1998. Tilastokeskus.
- Sutela, Hanna & Vänskä, Jukka & Notkola, Veijo (2001) Pätkätyöt Suomessa 1990-luvulla. Työmarkkinat 1:2001. Tilastokeskus.
- Suikkanen, Asko & Linnakangas, Ritva & Martti, Sirpa & Karjalainen, Anne (2002) Structural Changes and Transitions in the Labour Markets of Finland in the 1990s. Teoksessa Pertti Koistinen & Werner Sengenberger (toim.) *Labour Flexibility*. Tampere University Press 2002.
- Työ ja terveys Suomessa v. 1997. Työterveyslaitos.
- Työ ja terveys Suomessa v. 2003. Työterveyslaitos.
- Työvoiman koulutus ja ammatit. Tilastokeskus. Työmarkkinat 2004
- Vartia, Maarit (2003) Workplace bullying. A study on the work environment, well-being and health. People and Work Research Reports 56. Finnish Institute of Occupational Health.
- Ylöstalo, Pekka & Kauppinen, Timo & Heikkilä, Asko (1997) Työolobarometri lokakuu 1996. Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 169.
- Ylöstalo, Pekka & Rahikainen, Osmo (1998) Työolobarometri lokakuu 1997. Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 186.
- Ylöstalo (2004) Työolobarometri 2003. Työministeriö.

Liite 1.

Työolotutkimus 2003, vastanneet ja kato

Työolotutkimus 2003 toteutettiin käyntihaastatteluna Tilastokeskuksen kuukausittaisen työvoimatutkimuksen loka- ja marraskuun kierrosten yhteydessä. Työvoimatutkimuksen puhelinhaastattelun päätteeksi palkansaajiksi osoittautuneille ehdotettiin työolotutkimukseen osallistumista ja heidän kanssaan sovittiin erillisestä käyntihaastattelusta.

Haastatteluja tehtiin yhteensä 4 101, ja haastattelun keskimääräinen kesto oli 63 minuuttia. Haastattelut toteutettiin pääosin loka – joulukuussa 2003, mutta joitakin haastatteluja tehtiin vielä tammikuun 2004 alussa.

Kohdejoukko valittiin lokakuun työvoimatutkimuksen kolmannen, neljännen ja viidennen rotaatioryhmän vastaajista sekä marraskuun työvoimatutkimuksen neljännessä ja viidennessä rotaatioryhmästä, 15–64-vuotiaiden henkilöiden joukosta. Se, ketkä näistä työvoimatutkimukseen haastatelluista kohdehenkilöistä kuuluivat myös työolotutkimuksen otokseen, selvisi vasta työvoimatutkimuksen haastattelussa. Joukosta valikoituivat työolotutkimuksen otokseen ne palkansaajina toimivat henkilöt, joiden normaali viikkotyöaika oli vähintään viisi tuntia palkkatyötä. Heille ehdotettiin työolotutkimukseen osallistumista.

Työolotutkimuksen otoksen rajaamisen kannalta ongelmallinen ryhmä ovat ne työvoimatutkimuksen kohdehenkilöt, joita ei saatu haastateltua työvoimatutkimukseen haastattelusta kieltäytymisen tai tavoittamatta jäämisen vuoksi (n=502). Näistä henkilöistä tiedetään sukupuoli ja ikä, mutta ei sitä, kuuluisivatko he työolotutkimukseen ammattiasemansa (palkansaaja) ja normaalin viikkotyöaikansa perusteella.

Työolotutkimuksen otokseen kuulumisen kriteerit täyttävien henkilöiden osuus iän ja sukupuolen mukaan voidaan kuitenkin laskea niiden työvoimatutkimuksen kohdehenkilöiden osalta, joilta haastattelu saatiin. Näiden tietojen perusteella on mahdollista esittää arvioita siitä, kuinka suuri osa niistä, joilta edes työvoimatutkimuksen haastattelua ei saatu, olisi kuulunut myös työolotutkimuksen otokseen ja kuinka suuri osa olisi ollut ylipeittoa. Arvio on laskettu 5-vuotisikäryhmittäin sukupuolen mukaan. Työolotutkimuksen otoskoko on näin estimoituna 5 270 henkeä ja vastausprosentti 77,9.

Taulukossa 13 näkyy saatujen haastattelujen määrä ja vastausprosentit sukupuolen ja 10-vuotisikäryhmän mukaan. Kieltäytyneet ovat työolotutkimuksen haastattelusta suoraan kieltäytyneitä. "Aikaa ei saatu sovittua" – ryhmä sisältää sen sijaan palkansaajia, jotka eivät suoraan kieltäytyneet tutkimuksesta, mutta joiden kanssaan ei saatu sovittua haastattelun ajankohtaa – tai jos ajankohta saatiin sovittua, haastateltava ei tullut paikalle. "Ei tavoitettu" viittaa niihin työvoimatutkimuksen kohdehenkilöihin, joiden estimoidaan täyttäneen työolotutkimuksen otokseen kuulumisen kriteerit, mutta joilta ei saatu työvoimatutkimuksen haastattelua syystä tai toisesta eikä näin ollen päästy myöskään ehdottamaan työolotutkimukseen osallistumista. "Muu syy" sisältää työolotutkimuksen otokseen kuuluneet palkansaajat, joita ei voitu haastatella sairauden tai kieliongelmiin vuoksi.

Vastausprosentti oli myös tässä tutkimuksessa korkeampi naisilla kuin miehillä. Nuorimmissa ikäryhmissä vastausprosentti jäi alhaisemmaksi kuin vähintään 30-vuotiailla, ja kaikkein parhaimpiin vastausprosentteihin päästiin iäkäämpien palkansaajien keskuudessa. Sosioekonomisen asemaan mukaan tarkasteltuna vastausaktiivisuus oli työntekijöiden joukossa hivenen alhaisempi kuin toimihenkilöiden keskuudessa. Vastausprosentti nousi koulutusasteen myötä. Vastausaktiivisuudessa ei ollut eroa työajan osa-aikaisuuden/koko-aikaisuuden mukaan, eikä juuri työsuhteen vakinaisuuden/määräaikaaisuuden mukaan. Ne työvoimatutkimukseen haastatellut palkansaajat, jotka määrittivät ansiotyön pääasialliseksi toiminnakseen, olivat selvästi innokkaampia osallistumaan tutkimukseen kuin itsensä pääasiassa koululaiseksi tai opiskelijaksi luokittelevat palkansaajat.

Taulukko 13. Vastaajat ja kato sukupuolen ja iän mukaan
Työolotutkimus 2003

	Saatu haastattelu		Kieltäytyi Aikaa ei saatu sovittua		Ei tavoitettu	Muu syy	Yhteensä	
	%	N	%	%	%	%	%	N
Yhteensä	77,9	4 104	14,4	1,4	5,7	0,6	100	5 270
Sukupuoli								
Naiset	80,5	2 167	13,1	1,4	4,5	0,6	100	2 692
Miehet	75,1	1 937	15,8	1,5	6,9	0,6	100	2 578
Ikäryhmä								
15–24	68,2	320	21,5	3,2	6,8	0,2	100	469
25–34	76,6	929	14,6	1,4	6,8	0,6	100	1 213
35–44	76,3	1 069	15,1	1,5	6,3	0,7	100	1 401
45–54	80,5	1 166	12,4	1,1	5,1	0,7	100	1 448
55–64	83,9	620	12,0	0,9	3,1	0,5	100	739

Liite 2.

Haastattelulomake

Kohdenumero

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Haastattelijanumero

--	--	--	--	--

Haastattelun kesto

alkamisaika

päätymisaika

				min
--	--	--	--	-----

Työolotutkimus 2003

Sukupuoli:

mies

1

nainen

2

Ikä

--	--	--

Ovatko työpaikkanne, toimialanne ja ammattinne edelleen samat kuin työvoimatutkimusviikolla?

Kyllä

1

Ei

2

HUOMAUTUKSIA:

A-KYSYMYKSET:

A1.	<p>Aluksi luettelen keskeisiä elämäalueita joiden merkitys on erilainen eri ihmisille. Kuinka tärkeitä nämä elämäalueet ovat juuri Teille:</p> <table border="1" data-bbox="851 249 1205 320"> <thead> <tr> <th>Erittäin tärkeä</th><th>Melko tärkeä</th><th>Ei kovin-kaan tärkeä</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr> </tbody> </table> <p>Onko ansiotyö Teille erittäin tärkeää, melko tärkeä vai ei kovinkaan tärkeä?</p> <p>Entä koti- ja perhe-elämä?</p> <p>Vapaa-ajan harrastukset?</p>	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin-kaan tärkeä	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin-kaan tärkeä											
1	2	3											
1	2	3											
1	2	3											
A2.	<p>Kuinka monta vuotta olette yhteensä ollut ansiotyössä elämänne aikana? (Työkokemus lasketaan 15-vuotiaasta lähtien)</p> <p>Vuosien lukumäärä <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></p> <p>Alle vuoden</p>												
A3.	<p>Oletteko elämänne aikana ollut lasten hoidon vuoksi pois työelämästä äitiys- tai isyyslomalla, vanhempainlomalla, hoitovapaalla tai muuten lasten takia (ei koske osittaista hoitovapaata):</p> <p>JOS USEAMPIA JAKSOJA, LASKE JAKSOT YHTEEN</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2</p> <p>JOS KYLLÄ: Kuinka pitkään? <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></p> <p><input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></p> <p>00</p>												
A4.	<p>JOS KYLLÄ: Kuinka monta sellaista lasta Teillä on, joiden hoidon vuoksi olette ollut pois työelämästä?</p> <p><input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></p>												
A5.	<p>Oletteko ollut elämänne aikana:</p> <p>aina lähes samanlaisessa ammatissa 1</p> <p>2-3:ssa selvästi erilaisessa ammatissa 2</p> <p>vai useammassa selvästi erilaisessa ammatissa? 3</p>												
A6.	<p>Oletteko vaihtanut työpaikkaa viimeksi kuluneiden 5 vuoden aikana?</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2</p> <p>JOS KYLLÄ: Kuinka monta kertaa? <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></p>												

A7a.	Kuinka monta kuukautta olitte kokopäivätyössä viime vuonna, siis vuonna 2002 (palkalliset lomat ml.) LASKE PALKALLINEN KESÄLOMA MUKAAN	<div style="border: 1px solid black; width: 30px; height: 20px; display: inline-block;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 30px; height: 20px; display: inline-block;"></div> kuukautta								
A7b.	Kuinka monta kuukautta olitte osapäivätyössä vuonna 2002?	<div style="border: 1px solid black; width: 30px; height: 20px; display: inline-block;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 30px; height: 20px; display: inline-block;"></div> kuukautta								
A8.	Oletteko ollut työttömänä tai lomautettuna viimeisten 5 vuoden aikana: (Työtön = työtä vailla, etsii työtä ja työhön käytettävissä)	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="border: 1px solid black; width: 300px; padding: 5px;">kerran</td> <td style="width: 100px; text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black; padding: 5px;">useamman kerran</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black; padding: 5px;">vai ette lainkaan?</td> <td style="text-align: center;">3 ♦ A10</td> </tr> </table>	kerran	1	useamman kerran	2	vai ette lainkaan?	3 ♦ A10		
kerran	1									
useamman kerran	2									
vai ette lainkaan?	3 ♦ A10									
A9.	JOS OLLUT TYÖTÖN TAI LOMAUTETTU: Kuinka monta kuukautta olette yhteensä ollut työttömänä viimeisten 5 vuoden aikana?	Kuukausien lukumäärä <div style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 20px; display: inline-block; margin-left: 10px;"></div>								
A10.	KAIKKI: Kuinka tyytyväinen olette nykyiseen työhönne?	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="border: 1px solid black; width: 300px; padding: 5px;">erittäin tyytyväinen</td> <td style="width: 100px; text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black; padding: 5px;">melko tyytyväinen</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black; padding: 5px;">melko tyytymätön</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black; padding: 5px;">erittäin tyytymätön</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> </table>	erittäin tyytyväinen	1	melko tyytyväinen	2	melko tyytymätön	3	erittäin tyytymätön	4
erittäin tyytyväinen	1									
melko tyytyväinen	2									
melko tyytymätön	3									
erittäin tyytymätön	4									
A11.	Onko nykyinen työnantajanne: MERKITSE KYSYMÄTTÄ, JOS SELVÄ.	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="border: 1px solid black; width: 300px; padding: 5px;">valtio</td> <td style="width: 100px; text-align: center;">1 ♦ A15</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black; padding: 5px;">kunta tai kuntayhtymä</td> <td style="text-align: center;">2 ♦ A15</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black; padding: 5px;">vai yksityinen työnantaja?</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black; padding: 5px;">EOS</td> <td style="text-align: center;">9 ♦ A15</td> </tr> </table>	valtio	1 ♦ A15	kunta tai kuntayhtymä	2 ♦ A15	vai yksityinen työnantaja?	3	EOS	9 ♦ A15
valtio	1 ♦ A15									
kunta tai kuntayhtymä	2 ♦ A15									
vai yksityinen työnantaja?	3									
EOS	9 ♦ A15									

A12.	JOS YKSITYINEN: Onko yritys tai vastaava, jossa työskentelette, pääasiassa ulkomaisessa vai kotimaisessa omistuksessa? <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> Ulkomaisessa omistuksessa 1 </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> Kotimaisessa omistuksessa 2 </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> Vaikea määritellä, toimii Suomen lisäksi myös muualla 3 </div>	
A13a.	Onko työnantajallanne muita toimipaikkoja kuin se, missä Te olette työssä? <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> Kyllä 1 </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> Ei 2 ♦ A15 </div>	
A13b.	Jos A13a=kyllä: Kuinka monta toimipaikkaa työnantajalla on yhteensä? <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> Alle 5 toimipaikkaa 1 </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> 5 – 10 toimipaikkaa 2 </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> Yli 10 toimipaikkaa 3 </div>	
A14.	KORTTI 1 Kuinka monta henkilöä on arviolta tämän työnantajan palveluksessa kaikissa toimipaikoissa yhteensä? <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div>TÄSMENNÄ LUOKKA TARVITTAESSA</div> <div>1 – 4 henkeä</div> <div>1</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div>5 – 9 henkeä</div> <div>2</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div>10 – 19 henkeä</div> <div>3</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div>20 – 29 henkeä</div> <div>4</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div>30 – 49 henkeä</div> <div>5</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div>50 – 99 henkeä</div> <div>6</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div>100 – 199 henkeä</div> <div>7</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div>200 – 249 henkeä</div> <div>8</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div>250 – 499 henkeä</div> <div>9</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div>500 – 999 henkeä</div> <div>10</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div>1000 henkeä tai enemmän</div> <div>11</div> </div>	

A15.	KORTTI 1 KAIKKI: Kuinka monta henkilöä on siinä toimipaikassa jossa itse työskentelette?		
	TÄSMENNÄ LUOKKA 1 – 4 henkeä		1
	TARVITTAESSA.		
	5 – 9 henkeä		2
	10 – 19 henkeä		3
	20 – 29 henkeä		4
	30 – 49 henkeä		5
	50 – 99 henkeä		6
	100 – 199 henkeä		7
	200 – 249 henkeä		8
	250 – 499 henkeä		9
	500 – 999 henkeä		10
	1000 henkeä tai enemmän		11

A16.	Onko työntekijöiden määrä viimeksi kuluneiden kolmen vuoden aikana toimipaikassanne:		
	lisääntynyt selvästi		1
	lisääntynyt jonkin verran		2
	pysynyt ennallaan		3
	vähentynyt jonkin verran		4
	vähentynyt selvästi?		5

A17.	Onko työpaikallanne viimeisen kolmen vuoden aikana työntekijöitä:				
		<table border="1"> <tr> <td>Kyllä</td> <td>Ei</td> </tr> </table>	Kyllä	Ei	
Kyllä	Ei				
	A. Siirretty työttömyyseläkeputkeen?	1	2		
	B. Irtsanottu muuten?	1	2		
	JOS A16=4,5,9 C. Vähennetty muuten niin, ettei lähteneiden tilalle ole otettu uusia?	1	2		

A18.	Onko Teidän työpaikallanne tapahtunut seuraavia muutoksia viime vuosina:					
		<table border="1"> <tr> <td>Kyllä</td> <td>Ei</td> <td>Ei sovi</td> </tr> </table>	Kyllä	Ei	Ei sovi	
Kyllä	Ei	Ei sovi				
	A. Onko työpaikallanne lisätty työn tuottavuuteen tai tuloksellisuuteen perustuvaa arviointia tai valvontaa?	1	2	3		
	B. Ostetaanko omalla väellä tehtyjä töitä ulkopuolisilta aikaisempaa enemmän?	1	2	3		
	C. Sovelletaanko työpaikallanne ns. tiimityöskentelyä ainakin jossain määrin?	1	2	3		

A19.	<p>Onko työsuhteenne sovittu toistaiseksi voimassa olevaksi vai määräaikaiseksi?</p> <p>Toistaiseksi voimassa olevaksi 1 ♦ A28</p> <p>Määräaikaiseksi 2</p>
A20.	<p>JOS MÄÄRÄAIKAINEN TYÖSUHDE/VIRKA: Oletteko:</p> <p>Sijainen ilman pysyvää tointa 1 ♦ A23</p> <p>Työvoimaa vuokraavan yrityksen palveluksessa 2 ♦ A23</p> <p>Koeajalla 3 ♦ A23</p> <p>Työllistämisvaroin palkattuna 4 ♦ A23</p> <p>Kausiluonteisessa työssä 5 ♦ A23</p> <p>Tulette työhön kutsuttaessa 6 ♦ A23</p> <p>Oppisopimussuhteessa 7 ♦ A23</p> <p>Muuten määräajaksi sovitussa työsuhteessa? 8</p> <p>EOS 99</p>
A21.	<p>JOS A20=08 tai 99: Määräaikaisia työsopimuksia voidaan käyttää vain, jos työnantajalla on siihen hyväksyttävä peruste. Onko työnantajanne perustellut määräaikaisen työsopimuksen käytön nykyisessä palvelussuhteessanne suullisesti tai kirjallisesti?</p> <p>Kyllä, suullisesti 1</p> <p>Kyllä, kirjallisesti 2</p> <p>Ei 3</p>
A22.	<p>KORTTI 2 JOS A20=08 tai 99: Mikä on pääasiallinen syy määräaikaisuuteenne?</p> <p>JOS USEITA SYITÄ, VALITSE TÄRKEIN</p> <p>Avoinna olevan viran hoito 01</p> <p>Projektiluonteinen työtehtävä 02</p> <p>Urakkaluonteinen työtehtävä 03</p> <p>Rahoituksen katkonaisuus (budjettiperuste, projektirahoitus tms) 04</p> <p>Tehtävää ei ole haluttu vakinaistaa 05</p> <p>Liittyy koulutukseen (työharjoittelu, erikoistuminen tms.) 06</p> <p>Epäpätevyys 07</p> <p>Määräaikainen virka tai työ 08</p>

	Tuntiopettaja	09
	Jokin muu syy	10
A23.	KAIKKI MÄÄRÄAIKAISET: Mikä on nykyisen määräaikaisen työsuhteenne pituus kokonaisuudessaan?	
		<div> <div></div> <div></div> </div> vuotta
		<div> <div></div> <div></div> </div> kuukautta
		00 alle kuukauden
A24.	Kun nykyinen työsuhteenne lasketaan mukaan, kuinka monta lähes peräkkäistä määräaikaista työsuhdetta Teillä on ollut tässä työpaikassa:	
	tämä on ensimmäinen	1
	kaksi	2
	kolme	3
	neljä	4
	viisi tai enemmän?	5
A25.	Entä kuinka monta työsuhdetta Teillä on ollut viimeisen 12 kuukauden aikana ylipäänsä (nykyinen työsuhde mukaan lukien)?	
	Yksi	1
	kaksi	2
	kolme	3
	neljä	4
	viisi tai enemmän	5
A26.	Kun nykyinen määräaikainen työsuhteenne päättyy, arveletteko että:	
	määräaikaista työsuhdetanne jatketaan samassa työpaikassa	1
	solmitte vakinaisen työsuhteen samaan työpaikkaan	2
	aloitatte uuden työn muualla	3
	joudutte työttömäksi	4
	ette edes halua uutta työtä (esim. perheen tai opiskelun vuoksi)	5
	vai ettekö vielä tiedä, mitä tapahtuu?	6

A27.

Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa tilannettanne?
KORTTI 3

		Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juuri pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi
A.	Koen määräaikaisuuden hankalana siihen liittyvän taloudellisen epävarmuuden vuoksi?	1	2	3	4	5
B.	Työsuhteen epävarmuus rasittaa minua henkisesti	1	2	3	4	5
C.	Työsuhteen epävarmuus hankaloittaa tulevaisuuden suunnitelmien tekoa	1	2	3	4	5
D.	Mielipiteeni otettaisiin luultavasti paremmin huomioon, jos työsuhteeni olisi vakainainen	1	2	3	4	5
E.	Jos mahdollista, vaihtaisin mielelläni työpaikkaa tai -tehtäviä muutaman vuoden välein	1	2	3	4	5
F.	Suhtautuisin työhöni nykyistä pitkäjänteisemmin, jos olisin vakainainen työntekijä	1	2	3	4	5
G.	Minulla on tunne, että minun täytyy tehdä työni erityisen hyvin, jotta työsuhde jatkuisi	1	2	3	4	5
H.	Kaipaen vakinaisen työsuhteen tuomaa turvallisuuden tunnetta	1	2	3	4	5
I.	Uskaltaisin puuttua nykyistä enemmän työympäristössäni vallitseviin epäkohtiin, jos työsuhteeni olisi vakainainen	1	2	3	4	5
J.	Mahdollisuuteni osallistua työnantajan tarjoamaan koulutukseen tai kehittämishankkeisiin ovat yhtä hyvät kuin vakinaisilla työntekijöillä	1	2	3	4	5
K.	Saan riittävän ajoissa tiedon siitä, jatketaanko työsuhdettani	1	2	3	4	5
L.	Minun täytyy joustaa työssäni (esim. työvuorojen suhteen) enemmän kuin vakinaisten työntekijöiden, jotta varmistaisin töiden jatkumisen	1	2	3	4	5
M.	Minun kohdallani määräaikaiseen työsuhteeseen liittyy myönteinen vapauden tunne	1	2	3	4	5

A28.	KORTTI 4 KAIKKI: Seuraavaksi esitän muutamia kysymyksiä palkkauksestanne.														
	<p>Mikä seuraavista palkkausmuodoista vastaa omaanne? LUE TARVITTAESSA</p> <table> <tr> <td>Kiinteä kuukausipalkka</td><td>1</td></tr> <tr> <td>Kiinteä tuntipalkka</td><td>2</td></tr> <tr> <td>Kiinteä peruspalkka sekä vuorolisät</td><td>3</td></tr> <tr> <td>Kiinteä peruspalkka sekä urakkalisä</td><td>4</td></tr> <tr> <td>Kiinteä peruspalkka sekä provisio</td><td>5</td></tr> <tr> <td>Puhdas urakkapalkka</td><td>6</td></tr> <tr> <td>vai muu palkkausmuoto?</td><td>7</td></tr> </table>	Kiinteä kuukausipalkka	1	Kiinteä tuntipalkka	2	Kiinteä peruspalkka sekä vuorolisät	3	Kiinteä peruspalkka sekä urakkalisä	4	Kiinteä peruspalkka sekä provisio	5	Puhdas urakkapalkka	6	vai muu palkkausmuoto?	7
Kiinteä kuukausipalkka	1														
Kiinteä tuntipalkka	2														
Kiinteä peruspalkka sekä vuorolisät	3														
Kiinteä peruspalkka sekä urakkalisä	4														
Kiinteä peruspalkka sekä provisio	5														
Puhdas urakkapalkka	6														
vai muu palkkausmuoto?	7														
A29.	<p>Perustuuko työpaikkanne palkkausjärjestelmä työn vaativuuden arviointiin tai onko sellainen järjestelmä suunnitteilla?</p> <table> <tr> <td>Kyllä perustuu</td><td>1</td></tr> <tr> <td>Ei</td><td>2</td></tr> <tr> <td>Ei, mutta on suunnitteilla</td><td>3</td></tr> </table>	Kyllä perustuu	1	Ei	2	Ei, mutta on suunnitteilla	3								
Kyllä perustuu	1														
Ei	2														
Ei, mutta on suunnitteilla	3														
A30.	<p>Entä perustuuko palkkausjärjestelmä henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin, esimerkiksi vuosittain tehtävään, tai onko tällainen suunnitteilla?</p> <table> <tr> <td>Kyllä</td><td>1</td></tr> <tr> <td>Ei</td><td>2</td></tr> <tr> <td>Ei, mutta on suunnitteilla</td><td>3</td></tr> </table>	Kyllä	1	Ei	2	Ei, mutta on suunnitteilla	3								
Kyllä	1														
Ei	2														
Ei, mutta on suunnitteilla	3														
A31.	<p>KAIKKI: Onko työpaikallanne käytössä tulospalkkausjärjestelmä eli maksetaanko työpaikallanne työn tuloksellisuuteen tai tuottavuuteen perustuvia lisiä tai palkkioita?</p> <table> <tr> <td>Kyllä</td><td>1</td></tr> <tr> <td>Ei</td><td>2 ♦ A36</td></tr> </table>	Kyllä	1	Ei	2 ♦ A36										
Kyllä	1														
Ei	2 ♦ A36														
A32.	<p>JOS A31=1: Maksetaanko palkkioita: (useampi kohta sallitaan):</p> <table> <tr> <td>Yksittäisille henkilöille</td><td>1</td></tr> <tr> <td>Työryhmille tai osastoille</td><td>2</td></tr> <tr> <td>vai organisaation kaikille työntekijöille?</td><td>3</td></tr> </table>	Yksittäisille henkilöille	1	Työryhmille tai osastoille	2	vai organisaation kaikille työntekijöille?	3								
Yksittäisille henkilöille	1														
Työryhmille tai osastoille	2														
vai organisaation kaikille työntekijöille?	3														

A33.	<p>JOS A31=1: Oletteko itse tällaisen järjestelmän piirissä?</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2 ♦ A36</p>
A34.	<p>JOS A33=1: Entä oletteko saanut tällaisia palkkioita viime vuoden 2002 ajalta?</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2 ♦ A36</p>
A35.	<p>JOS A34=1: Paljonko:</p> <p>Alle 500 e 1</p> <p>500 – 1 000 e 2</p> <p>vai yli 1 000 e? 3</p>
A36.	<p>KAIKKI: Oletteko viimeisen 5 vuoden aikana ehdottanut palkankorotusta itsellenne ? (ehdottanut esimiehelle, luottamusmiehelle tms., koskee kaikenlaisia ei-automaattisesti tulevia korotuksia, esim. henkilökohtaisia lisiä)</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2</p>

A37.

KORTTI 5
Mitkä ovat kuukausitulonne päätyöstä veroja vähentämättä?

Mukaan lasketaan vuorotyö-, ikälisät ja vastaavat, mutta ei ylityöstä saatuja korvauksia.

500 e tai vähemmän	(n. 3 000 mk tai vähemmän)	11
501 – 700 e	(n. 3 000 – 4 200 mk)	12
701 – 900 e	(n. 4 200 – 5 400 mk)	13
901 – 1 100 e	(n. 5 400 – 6 500 mk)	14
1 101 – 1 300 e	(n. 6 500 – 7 800 mk)	15
1 301 – 1 500 e	(n. 7 800 – 9 000 mk)	16
1 501 – 1 700 e	(n. 9 000 – 10 100 mk)	17
1 701 – 1 900 e	(n. 10 100 – 11 300 mk)	18
1 901 – 2 100 e	(n. 11 300 – 12 500 mk)	19
2 101 – 2 300 e	(n. 12 500 – 13 700 mk)	20
2 301 – 2 500 e	(n. 13 700 – 14 900 mk)	21
2 501 – 2 700 e	(n. 14 900 – 16 100 mk)	22
2 701 – 2 900 e	(n. 16 100 – 17 300 mk)	23
2 901 – 3 100 e	(n. 17 300 – 18 400 mk)	24
3 101 – 3 300 e	(n. 18 400 – 19 600 mk)	25
3 301 – 3 600 e	(n. 19 600 – 21 400 mk)	26
3 601 – 4 000 e	(n. 21 400 – 23 800 mk)	27
4 001 – 5 000 e	(n. 23 800 – 30 000 mk)	28
yli 5 000 e	(yli n. 30 000 mk)	29
Ei halua vastata		98

A38.

Onko saamanne palkka mielestänne oikeudenmukainen jos vertaatte sitä muissa ammateissa maksettuihin palkkoihin.

Onko palkkanne:

selvästi korkeampi kuin pitäisi olla	1
jonkin verran korkeampi kuin pitäisi olla	2
oikeudenmukainen	3
jonkin verran matalampi kuin pitäisi olla	4
vai selvästi matalampi kuin pitäisi olla?	5

B-KYSYMYKSET:

B1.	KORTTI 6	
	Kortilla on lueteltu erilaisia työaikaumuotoja. Millainen työaika Teillä on?	
	--- päivätyö (klo 6 – 18) ---	1
	säännöllinen iltatyö	2
	säännöllinen yötyö	3
	kaksivuorotyö, johon ei sisälly yötyötä	4
	kaksivuorotyö, johon sisältyy yötyötä	5
	kolmivuorotyö	6
	vai jokin muu työaikaumuoto?	7
B2.	Teettekö periodityötä tai jaksotyötä?	
	Kyllä	1
	Ei	2
B3.	KORTTI 7	
	JOS B1=7 ja B2=2,EOS:	
	Mikä seuraavista vaihtoehtoista kuvaa parhaiten työaikaanne:	
	Työtuntien määrää ei ole määritelty tai määrittelyä ei noudateta	1
	Tulette töihin erikseen sovittaessa	2
	Valitsette työaikaanne vapaasti itse	3
	Työaika jakautuu kahteen tai useampaan jaksoon vuorokauden aikana	4
	Muu epäsäännöllinen tai vaihteleva työaika?	5
B4.	Onko Teillä tarkasti määrätyt työhöntulo- ja lähtöajat vai voitteko vaikuttaa niihin itse vähintään puolella tunnilla?	
	Määrätyt tulo- ja lähtöajat	1
	Vaikutusmahdollisuuksia tulo- ja/tai lähtöaikoihin (esim. liukuva työaika)	2
B5.	Seurataanko työaikojenne toteutumista:	
	kellokortilla tai kulunvalvonnalla tai käsin kirjaamalla	1
	tai kirjaatteko itse työaikaanne omaan käyttöönne	2
	vai eikö kukaan seuraa työaikojaanne?	3

B6.	<p>Teettekö joskus ylityötä, josta saatte korvauksen:</p> <table border="0"> <tr> <td>rahana</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>tai vapaana?</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Molempia</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Ei kumpaakaan</td> <td>4 ♦ B8</td> </tr> </table>	rahana	1	tai vapaana?	2	Molempia	3	Ei kumpaakaan	4 ♦ B8		
rahana	1										
tai vapaana?	2										
Molempia	3										
Ei kumpaakaan	4 ♦ B8										
B7.	<p>JOS B6=1,2,3: Miten usein teette tällaista ylityötä:</p> <table border="0"> <tr> <td>lähes päivittäin</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>joka viikko</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>joka toinen viikko</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>vähintään kerran kuussa</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>vai harvemmin?</td> <td>5</td> </tr> </table>	lähes päivittäin	1	joka viikko	2	joka toinen viikko	3	vähintään kerran kuussa	4	vai harvemmin?	5
lähes päivittäin	1										
joka viikko	2										
joka toinen viikko	3										
vähintään kerran kuussa	4										
vai harvemmin?	5										
B8.	<p>KAIKKI: Entä teettekö joskus sellaista ylityötä, josta ette saa korvausta?</p> <table border="0"> <tr> <td>Kyllä</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Ei</td> <td>2 ♦ B10</td> </tr> </table>	Kyllä	1	Ei	2 ♦ B10						
Kyllä	1										
Ei	2 ♦ B10										
B9.	<p>JOS B8=1: Miten usein teette tällaista ylityötä:</p> <table border="0"> <tr> <td>lähes päivittäin</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>joka viikko</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>joka toinen viikko</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>vähintään kerran kuussa</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>vai harvemmin?</td> <td>5</td> </tr> </table>	lähes päivittäin	1	joka viikko	2	joka toinen viikko	3	vähintään kerran kuussa	4	vai harvemmin?	5
lähes päivittäin	1										
joka viikko	2										
joka toinen viikko	3										
vähintään kerran kuussa	4										
vai harvemmin?	5										
B10.	<p>KAIKKI: Kuinka usein joudutte joustamaan työajoissanne työtehtävien tai esimiesten vaatimuksesta:</p> <table border="0"> <tr> <td>päivittäin</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>viikoittain</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>kuukausittain</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>harvemmin</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>vai ei koskaan?</td> <td>5</td> </tr> </table>	päivittäin	1	viikoittain	2	kuukausittain	3	harvemmin	4	vai ei koskaan?	5
päivittäin	1										
viikoittain	2										
kuukausittain	3										
harvemmin	4										
vai ei koskaan?	5										

B11.

KORTTI 8
Kun ajattelette työaikojenne ja muun elämän
yhteensovittamista, miten kuvaisitte kortin
vaihtoehtoin seuraavia väittämiä:

Pitää täysin paik- kansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juuri- kaan pidä paik- kaansa	Ei pidä lainkaan paik- kaansa	Ei sov-
1	2	3	4	5

A. Voin käyttää työaikajoustoja riittävästi omien
tarpeideni mukaan?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

B. Joudun tekemään enemmän ylitöitä kuin
haluaisin?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

C. Voin pitää kaikki ansaitsemani loma- ja
vapaapäivät?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

B12.

Voitteko yleensä pitää työssänne tauko- ja lepoaikoja:

riittävästi	1
hieman liian vähän	2
vai aivan liian vähän?	3

B13.

KORTTI 9**Tällä kortilla on lueteltu eräitä työympäristöön liittyviä haittatekijöitä.****Mitä niistä esiintyy Teidän työympäristössänne?****VAIHTOEHTOJA EI LUETA.**MERKITSE ENSIN KAIKKI
VASTAAJAN MAINITSEMAT
HAITAT. ESITÄ VASTA SITTEN
LISÄKYSYMYKSIÄ

Kyllä

Ei
esiinny**LISÄKYSYMYKSIÄ: Aiheuttaako (HAITTATEKIJÄ)
työssänne haittaavaa rasitusta: KORTTI 10**erittäin
paljonmelko
paljonjossain
määrinmelko
vähänvai ei lain-
kaan?

1. Kuumuus	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
2. Kylmyys	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
3. Tärinä	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
4. Veto	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
5. Melu	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
6. Savut, kaasut ja höyryt	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
7. Kosteus	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
8. Puutteellinen ilmanvaihto	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
9. Pölyt	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
10. Työympäristön likaisuus	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
11. Heikko tai häikäisevä valaistus	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
12. Ärsyttävät tai syövyttävät aineet	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
13. Työympäristön rauhattomuus	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
14. Toistuvat yksipuoliset työliikkeet	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
15. Vaikeat tai epämurkavat työasennot	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
16. Kiire ja kireät aikataulut	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
17. Raskaat nostamiset	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
18. Tilanahtaus	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
19. Hometta rakennuksissa	<input type="checkbox"/>	0	1	2	3	4	5
20. Ei mitään näistä	<input type="checkbox"/>						

B14.

KORTTI 11**Entä kuinka yleisesti työympäristössänne esiintyy:**

Lähes koko ajan	Noin 3/4 ajasta	Puolet ajasta	Noin 1/4 ajasta	Vähem- män	Ei lainkaan
-----------------------	--------------------	------------------	--------------------	---------------	----------------

A. Niin kovaa melua että tavallinen
puhe ei kuulu?

1

2

3

4

5

6

B. Tupakansavua toisten
tupakoinnin vuoksi ("passiivinen
tupakointi")?

1

2

3

4

5

6

B15.

**Koetteko työssänne seuraavat asiat selvänä vaarana, ajattelette silloin
tällöin vai ette koe vaarana lainkaan:****KORTTI 12**

Kokee selvänä vaarana	Ajattelee silloin tällöin	Ei koe vaarana lainkaan
--------------------------	------------------------------	----------------------------

A. Tapaturmavaara?

1

2

3

B. Väkivallan kohteeksi joutumisen vaara?

1

2

3

C. Kemiallisista aineista aiheutuvat vaarat?

1

2

3

D. Sairauksien tartuntavaara?

1

2

3

E. Ihotautiin sairastumisvaara?

1

2

3

F. Rasitusvammat?

1

2

3

G. Mielenterveyden järkkyminen?

1

2

3

H. Vakava työuupumus?

1

2

3

I. Entä vaara, että aiheutatte tapaturman
jollekin toiselle?

1

2

3

J. Että turmelette arvokkaan laitteen tai työ-
tuloksen?

1

2

3

B16.

Liittykö työhönne seuraavia epävarmuustekijöitä:

Kyllä	Ei
-------	----

A. Siirto toisiin tehtäviin?

1

2

B. Lomautuksen uhka?

1

2

C. Irtisanomisen uhka?

1

2

D. Työttömyyden uhka?

1

2

E. Työkyvyttömyyden uhka?

1

2

F. Ennakoimattomat muutokset?

1

2

G. Työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn?

1

2

B17.	Mitä seuraavista tiedonsiirtoon liittyvistä laitteista käytätte työssänne:			
			Kyllä	Ei
	A.	Matkapuhelinta eli kännykkää?	1	2
	B.	Tavallista puhelinta?	1	2
	C.	Telefaxia?	1	2
	D.	Internetiä?	1	2
	E.	Sähköpostia?	1	2
	JOS KYLLÄ KOHDASSA E:			
	Käytättekö tietokoneen sähköpostia:			
	F.	työpaikan sisäiseen viestintään?	1	2
G.	yhteyksiin kotimaassa?	1	2	
H.	yhteyksiin ulkomaille?	1	2	
B18.	Käytättekö työssänne seuraavia atk-tekniikkaan perustuvia laitteita:			
			Kyllä	Ei
	A.	Tietokoneeseen yhdistettyä kassaa tai kassapäätetä?	1	2
	B.	Tietokonetta tai tietokonepäätetä?	1	2
	C.	Jotain muuta ATK-tekniikkaan perustuvaa ohjaus-, mittaus- tai valvontalaitetta tai työstökonetta?	1	2
Jos ei mitään ATK-laitetta ♦ B21				
B19.	Kuinka suuren osan työajastanne käytätte tietotekniikkaan perustuvaa laitetta:			
		suunnilleen koko työajan	1	
		3/4 ajasta	2	
		1/2 ajasta	3	
		1/4 ajasta	4	
		vai vähemmän?	5	

B20.	<p>Saatteko opastusta tietotekniikan käytössä:</p> <table border="0"> <tr> <td>aivan riittävästi</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>lähes riittävästi</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>hieman liian vähän</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>vai aivan liian vähän?</td> <td>4</td> </tr> </table>	aivan riittävästi	1	lähes riittävästi	2	hieman liian vähän	3	vai aivan liian vähän?	4
aivan riittävästi	1								
lähes riittävästi	2								
hieman liian vähän	3								
vai aivan liian vähän?	4								
B21.	<p>KAIKKI: Teettekö joskus päätyöhönne liittyviä töitä kotona?</p> <table border="0"> <tr> <td>Tekee joskus tai osittain kotona</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Tekee pelkästään kotona</td> <td>2 ♦ B23</td> </tr> <tr> <td>Ei tee lainkaan kotona</td> <td>3 ♦ B24</td> </tr> </table>	Tekee joskus tai osittain kotona	1	Tekee pelkästään kotona	2 ♦ B23	Ei tee lainkaan kotona	3 ♦ B24		
Tekee joskus tai osittain kotona	1								
Tekee pelkästään kotona	2 ♦ B23								
Ei tee lainkaan kotona	3 ♦ B24								
B22a.	<p>Ovatko työt lähinnä:</p> <table border="0"> <tr> <td>ylitöitä tai työtä ilman korvausta</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>vai onko osa normaalista työajasta sovittu tehtäväksi kotona?</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>vai molempia</td> <td>3</td> </tr> </table>	ylitöitä tai työtä ilman korvausta	1	vai onko osa normaalista työajasta sovittu tehtäväksi kotona?	2	vai molempia	3		
ylitöitä tai työtä ilman korvausta	1								
vai onko osa normaalista työajasta sovittu tehtäväksi kotona?	2								
vai molempia	3								
B22b.	<p>Montako tuntia viikossa keskimäärin työskentelette kotona?</p> <table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>								
B23.	<p>Käytättekö tietokonetta työtehtävienne suorittamiseen kotona?</p> <table border="0"> <tr> <td>Kyllä</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>En</td> <td>2</td> </tr> </table>	Kyllä	1	En	2				
Kyllä	1								
En	2								
B24.	<p>KORTTI 13 KAIKKI: Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. (Olennaista etätyölle ovat ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt.)</p> <p>Teettekö etätyötä tai olisitteko kiinnostunut tällaisesta työskentelystä?</p> <table border="0"> <tr> <td>Teen parhaillaan</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Olisin kiinnostunut</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>En ole kiinnostunut</td> <td>3</td> </tr> </table>	Teen parhaillaan	1	Olisin kiinnostunut	2	En ole kiinnostunut	3		
Teen parhaillaan	1								
Olisin kiinnostunut	2								
En ole kiinnostunut	3								
B25.	<p>Onko Teihin otettu yhteyttä päätyöhönne liittyvissä asioissa varsinaisen työajan ulkopuolella, esimerkiksi puhelimen tai sähköpostin avulla, viimeisen kahden kuukauden aikana:</p> <table border="0"> <tr> <td>ei kertaakaan</td> <td>1 ♦ B27</td> </tr> <tr> <td>kerran, pari</td> <td>2 ♦ B27</td> </tr> <tr> <td>useammin?</td> <td>3</td> </tr> </table>	ei kertaakaan	1 ♦ B27	kerran, pari	2 ♦ B27	useammin?	3		
ei kertaakaan	1 ♦ B27								
kerran, pari	2 ♦ B27								
useammin?	3								

B26.	JOS B25=3: Haluatteko vapaaehtoisesti olla tavoitettavissa työasioissa myös työajan ulkopuolella? <div style="text-align: right;"> Kyllä 1 En 2 </div>																																																										
B27.	KORTTI 14 KAIKKI: Voitteko vaikuttaa paljon, melko paljon, jonkin verran vai ette lainkaan: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="width: 15%;">Paljon</th> <th style="width: 15%;">Melko paljon</th> <th style="width: 15%;">Jonkin verran</th> <th style="width: 15%;">Ei lainkaan</th> <th style="width: 15%;">Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>B. Siihen, missä järjestyksessä teette työnne?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>C Työtahtiinne?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>D. Työmenetelmiinne?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>E. Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>F. Siihen, keiden kanssa työskentelette?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>G. Projektien, tavarantoimitusten tai palveluiden aikatauluihin?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>H. Työaikoihinne?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>						Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	Ei sovi	A. Siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu?	1	2	3	4	5	B. Siihen, missä järjestyksessä teette työnne?	1	2	3	4	5	C Työtahtiinne?	1	2	3	4	5	D. Työmenetelmiinne?	1	2	3	4	5	E. Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken?	1	2	3	4	5	F. Siihen, keiden kanssa työskentelette?	1	2	3	4	5	G. Projektien, tavarantoimitusten tai palveluiden aikatauluihin?	1	2	3	4	5	H. Työaikoihinne?	1	2	3	4	5
	Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	Ei sovi																																																						
A. Siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu?	1	2	3	4	5																																																						
B. Siihen, missä järjestyksessä teette työnne?	1	2	3	4	5																																																						
C Työtahtiinne?	1	2	3	4	5																																																						
D. Työmenetelmiinne?	1	2	3	4	5																																																						
E. Siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken?	1	2	3	4	5																																																						
F. Siihen, keiden kanssa työskentelette?	1	2	3	4	5																																																						
G. Projektien, tavarantoimitusten tai palveluiden aikatauluihin?	1	2	3	4	5																																																						
H. Työaikoihinne?	1	2	3	4	5																																																						
B28.	Saatteko yleensä tietoja työtänne koskevista muutoksista: <table style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 80%;">jo suunnitteluvaiheessa</td> <td style="width: 20%; text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>vähän ennen muutosta</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td>vai vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen?</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> </table>					jo suunnitteluvaiheessa	1	vähän ennen muutosta	2	vai vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen?	3																																																
jo suunnitteluvaiheessa	1																																																										
vähän ennen muutosta	2																																																										
vai vasta muutoksen yhteydessä tai sen jälkeen?	3																																																										
B29.	Onko Teillä työaikana mahdollisuus poistua työpaikaltanne lyhyeksi aikaa hoitamaan virasto-, pankki- tai muita omia asioitanne: <table style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 80%;">aina tarvittaessa</td> <td style="width: 20%; text-align: right;">1</td> </tr> <tr> <td>joskus</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td>hyvin harvoin</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td>vai ei koskaan?</td> <td style="text-align: right;">4</td> </tr> </table>					aina tarvittaessa	1	joskus	2	hyvin harvoin	3	vai ei koskaan?	4																																														
aina tarvittaessa	1																																																										
joskus	2																																																										
hyvin harvoin	3																																																										
vai ei koskaan?	4																																																										

B30.

KORTTI 15
Arvioikaa kortin avulla, kuinka suuren osan työajastanne:

	Lähes koko ajan	Noin 3/4	Noin 1/2	Noin 1/4	Vähem- män	Ei lain- kaan	EOS
A. Työskentelette niin suuren paineen alaisena, että ette ehdi puhua tai ajatella mitään muuta kuin työtänne?	1	2	3	4	5	6	9
B. Olette työssänne tekemisissä ihmisten kanssa, jotka eivät ole työtovereitanne (esim. asiakkaiden, potilaiden, matkustajien, oppilaiden tai hoitolasten kanssa)?	1	2	3	4	5	6	9

B31.

KORTTI 16
Missä määrin seuraavat kiirettä koskevat väittämät kuvaavat omaa työtänne:

	Pitää täysin paik- kansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei juuri- kaan pidä paik- kaansa	Ei pidä lainkaan paik- kaansa	Ei sovi
A. Minulla on usein vaikeuksia jaksaa työssäni?	1	2	3	4	5
B. Joudun usein luopumaan tauoista työmäärän vuoksi?	1	2	3	4	5
C. Mietin ja teen työhöni liittyviä asioita myös vapaa- aikana, koska työni on niin mielenkiintoista?	1	2	3	4	5
D. Työni sisältää tiukkoja aikatauluja?	1	2	3	4	5
E. Joudun usein venyttämään työpäivääni, että saan työt tehtyä?	1	2	3	4	5
F. Esimiehet lupaavat asiakkaille tai johdolle liikaa ?	1	2	3	4	5
G. Johto pyrkii vain säästöihin tai voittoihin piittaamatta työntekijöistä?	1	2	3	4	5
H. Kiire pilaa työilmapiiiriä?	1	2	3	4	5
I. Kiire lisää sairauspoissaoloja (työpaikalla)?	1	2	3	4	5
J. Kiireen vuoksi minun on vaikea paneutua asiakkaiden ongelmiin?	1	2	3	4	5
K. Joudun usein keskeyttämään työni kyselyjen, puheluiden ym. vuoksi?	1	2	3	4	5
L. En voi suunnitella kunnolla työtäni, koska kiireelliset työt ajavat aina edelle?	1	2	3	4	5
M. En ehdi tehdä töitä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin?	1	2	3	4	5
N. Joudun käyttämään paljon aikaa jatkuvan informaatiotulvan käsittelyyn?	1	2	3	4	5

O. Kiireen vuoksi en ehdi paneutua uusiin asioihin tai kouluttautumaan työssäni riittävästi?	1	2	3	4	5
P. Sosiaalista kanssakäymistä on kiireen vuoksi vähän?	1	2	3	4	5
Q. Työpaikallamme esiintyy työuupumusta?	1	2	3	4	5
R. Kiire aiheuttaa virheitä työpaikallamme?	1	2	3	4	5
S. Kiire lisää tapahtumavaaraa työpaikallamme?	1	2	3	4	5

B32.

KORTTI 17

Aina	Useimmiten	Joskus	Ei koskaan	Ei sovi
------	------------	--------	------------	---------

A.	Saatteko tukea ja rohkaisua <u>esimiehiltänne</u> kun työ tuntuu hankalalta aina, useimmiten, joskus vai ei koskaan?	1	2	3	4	5
B.	Saatteko tukea ja rohkaisua <u>työtovereiltanne</u> kun työ tuntuu hankalalta?	1	2	3	4	5
C.	Koetteko olevanne työyhteisön arvostettu jäsen?	1	2	3	4	5
D.	Oletteko itse mukana suunnittelemassa työtänne (esim. mitä tulisi tehdä, miten ja kenen kanssa)?	1	2	3	4	5
E.	Voitteko soveltaa työssä omia ideoitanne?	1	2	3	4	5
F.	Näettekö oman työnne tuloksellisena tai hyödyllisenä?	1	2	3	4	5

B33.

KORTTI 18

Vähintään kerran viikossa	Pari kertaa kuukaudessa	Harvemmin	Ei koskaan
---------------------------	-------------------------	-----------	------------

A.	Entä saatteko kiitosta työstänne työyhteisön muilta jäseniltä tai asiakkailta?	1	2	3	4
B.	Oletteko joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallanne (myös asiakkaiden taholta)?	1	2	3	4
C.	Oletteko joutunut työpaikallanne häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun kohteeksi (myös asiakkaiden taholta)?	1	2	3	4
D.	Oletteko joutunut työssänne tilanteisiin, jotka herättävät Teissä kielteisiä tunteita kuten vihaa tai suuttumusta?	1	2	3	4

B34.	<p>Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset tai heikot mahdollisuudet saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta?</p> <p>Hyvät 1</p> <p>Jonkinlaiset 2</p> <p>Heikot 3</p>
B35.	<p>Seuraava kysymys koskee työnantajan kustantamaa koulutusta.</p> <p>Oletteko viimeisten 12 kuukauden aikana ollut kursseilla, siten että olette saanut koulutusajalta palkkaa?</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2 ♦ B37</p>
B36.	<p>JOS B35=1</p> <p>Kuinka monta päivää olette yhteensä ollut kursseilla viimeisten 12 kuukauden aikana?</p> <p>(Muunna kokonaisiksi työpäiviksi) Päivien lukumäärä <input type="text"/> <input type="text"/></p>
B37.	<p>KAIKKI:</p> <p>Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot etenemismahdollisuudet?</p> <p>Hyvät 1</p> <p>Jonkinlaiset 2</p> <p>Heikot 3</p>
B38.	<p>Kuinka tärkeää teistä on, että voitte edetä parempaan asemaan työpaikallanne?</p> <p>Erittäin tärkeää 1</p> <p>Melko tärkeää 2</p> <p>Ei kovinkaan tärkeää 3</p>
B39.	<p>Entä kuinka tärkeää on se, että voitte kehittyä nykyisessä työssänne?</p> <p>Erittäin tärkeää 1</p> <p>Melko tärkeää 2</p> <p>Ei kovinkaan tärkeää 3</p>
B40.	<p>Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot mahdollisuudet kehittää itseänne?</p> <p>Hyvät 1</p> <p>Jonkinlaiset 2</p> <p>Heikot 3</p>

B41.	KORTTI 19				
	Mikä seuraavista vaihtoehtoista kuvaa parhaiten valmiuksianne työssä?				
	LUE TARVITTAESSA	Tarvitsisin lisäkoulutusta selvittääkseni hyvin työtehtävistäni	1		
		Työtehtäväni vastaavat hyvin tämänhetkisiä valmiuksiani	2		
Minulla on valmiuksia selviytyä nykyistä vaativammista tehtävistä		3			
B42.	KORTTI 20				
	Onko työpaikallanne viime vuosina tapahtunut tai lähiaikoina tapahtumassa seuraavia seuraavia suurehkoja muutoksia:				
		Tapahtu- nut	Tulossa	Sekä että	Ei ole
	A. Esimiehen tai johdon vaihtuminen?	1	2	3	4
	B. Työpaikan omistussuhteiden vaihtuminen?	1	2	3	4
	C. Tietojärjestelmien muutos?	1	2	3	4
	D. Asiakasryhmien tai tuotteiden muuttuminen?	1	2	3	4
B43.	Onko työpaikanne taloudellinen tilanne mielestänne tällä hetkellä				
	täysin vakaa ja turvattu	1			
	jokseenkin vakaa ja turvattu	2			
	hieman epävarma	3			
	hyvin epävarma?	4			

C-KYSYMYKSET:

C1.	Työskentelettekö pysyvässä työryhmässä tai tiimissä, jolla on yhteinen tehtävä ja jolla on mahdollisuus suunnitella itse työtään?	
	Kyllä	1
	En	2 ♦ C5
C2.	JOS KYLLÄ:	
	Kuinka suuren osan työajastanne työskentelette ryhmissä?	
	lähes koko ajan	1
	noin 3/4 ajasta	2
	puolet ajasta	3
	noin 1/4 ajasta	4
	vähemmän	5
ei lainkaan	6	

C3	Työskentelettekö aina samassa ryhmässä vai oletteko useamman ryhmän jäsen?						
	Aina samassa	1					
	Useissa	2					
C4.	KORTTI 21 Miten hyvin seuraavat väittämät kuvaavat ryhmätyötänne?						
		<table border="1"> <tr> <td>Pitää täysin paikkansa</td> <td>Pitää joku- seenkin paikkansa</td> <td>Ei juurikaan pidä paikkaansa</td> <td>Ei pidä lainkaan paikkaansa</td> </tr> </table>	Pitää täysin paikkansa	Pitää joku- seenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	
Pitää täysin paikkansa	Pitää joku- seenkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa				
	a. Ryhmä valitsee itse esimiehensä	1	2	3	4		
	b. Ryhmä päättää sisäisestä työnjaostaan	1	2	3	4		
	c. Ryhmä voi asettaa itse työnsä tavoitteet	1	2	3	4		
	d. Ryhmässä voidaan vaihtaa tehtäviä tarpeen mukaan	1	2	3	4		
	e. Työpaine jakautuu tasaisesti ryhmässä	1	2	3	4		
	f. Työn tuloksellisuus paranee ryhmätyössä	1	2	3	4		
	g. Ryhmätyöstä aiheutuu ristiriitoja	1	2	3	4		
	h. Olen yleisesti tyytyväinen tiimimäiseen työtapaan	1	2	3	4		
	i. Olen tyytyväinen siihen, miten voin osallistua ryhmän päätöksentekoon	1	2	3	4		
C5.	KAIKKI: Seuraava kysymys koskee ammattiliittoon kuulumista. Oletteko ammattiyhdistyksen, toimihenkilöjärjestön tai vastaavan ammattiliiton jäsen?						
	Kyllä	1					
	Ei	2					
	Jos ei: Entä kuulutteko työttömyyskassaan?						
	Kyllä	1 ♦ C7					
	Ei	2 ♦ C7					
	Jos kyllä: Mihin keskusjärjestöön kuulutte:						
	SAK	1					
	STTK	2					
	AKAVA	3					
	muu	4					

JOS VASTAAJA EI TIEDÄ KESKUSJÄRJESTÖÄ, MERKITSE AMMATTILIITON NIMI:

C6.	Kuinka tärkeitä seuraavat syyt ovat ammattiliittoon kuulumisenne kannalta:							
		<table border="1"> <tr> <td>Erittäin tärkeä</td> <td>Melko tärkeä</td> <td>Ei kovin tärkeä</td> </tr> </table>	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin tärkeä			
Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin tärkeä						
	a. Työntekijöiden on pidettävä yhtä suhteessa työnantajaan?	1	2	3				
	b. Jäsenyys antaa paremman työttömyysturvan?	1	2	3				
	c. Järjestäytymällä voi parhaiten ajaa palkka- ja työsuhte-etuja?	1	2	3				
	d. Liittoon kuuluminen on tapa?	1	2	3				
C7	Toimitteko tällä hetkellä työpaikallanne							
		<table border="1"> <tr> <td>Kyllä</td> <td>Ei</td> </tr> </table>	Kyllä	Ei				
Kyllä	Ei							
	A. Työsuojelutehtävissä?	1	2					
	B. Muissa luottamustehtävissä?	1	2					
C8	KORTTI 21 Missä määrin seuraavat väittämät pitävät mielestänne paikkansa omalla työpaikallanne?							
		<table border="1"> <tr> <td>Pitää täysin paikkansa</td> <td>Pitää jokseenkin paikkansa</td> <td>Ei pidä juurikaan paikkaansa</td> <td>Ei pidä lainkaan paikkaansa</td> </tr> </table>	Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei pidä juurikaan paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa		
Pitää täysin paikkansa	Pitää jokseenkin paikkansa	Ei pidä juurikaan paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa					
	A. Työsuojelu edistää työhyvinvointia ja työturvallisuutta?..	1	2	3	4			
	B. Esimiehet toimivat aktiivisesti työsuojelussa?	1	2	3	4			
	C. Tunnen työsuojelumääräykset ja ohjeistuksen riittävän hyvin työni kannalta?	1	2	3	4			
	D. Työsuojeluorganisaatio (-päällikkö, -valtuutettu, -asiamies, -toimikunta) toimii tehokkaasti?	1	2	3	4			
	E Työterveyshuolto toimii omalla kohdallani hyvin?	1	2	3	4			
C9.	Onko sukupuolten välinen tasa-arvo toteutunut työpaikallanne:							
	erittäin hyvin	1						
	melko hyvin	2						
	keskinkertaisesti	3						
	melko huonosti	4						
	vai erittäin huonosti?	5						
	Ei sovi	6						

C10.

Oletteko havainnut erityisiä toimia työpaikallanne sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi.
Onko työpaikallanne:

	Kyllä	Ei	Ei sovi
A. Laadittu tasa-arvosuunnitelma?	1	2	3
B. Pyritty pienentämään sukupuolten välisiä palkkaeroja?	1	2	3
C. Kannustettu miehiä perhevapaiden käyttöön?	1	2	3
D. Edistetty oikeudenmukaista työnjakoa sukupuolten välillä?	1	2	3

C11.

Jos ajatellaan niitä työtehtäviä, joita Te teette työpaikallanne, niin ovatko suunnilleen samankaltaisia työtehtäviä tekevät työtoverinne:

kaikki naisia	1	
enimmäkseen naisia	2	
sekä miehiä että naisia	3	
enimmäkseen miehiä	4	
kaikki miehiä	5	
kukaan muu ei tee samankaltaista työtä?	6	

C12.

a. Kuuluko työtehtäviinne toisten työn johtamista tai tehtävien jakamista toisille työntekijöille?

Kyllä 1

Ei 2 ♦ C 13

JOS C12a=1:

b. Kuinka monta henkilöä työskentelee nykyisin Teidän alaisuudessaanne?

henkeä

Ei varsinaisia alaisia.....000 ♦ C13

C12c, C12d, C12e

JOS C12a=1 ja C12b # 000
KORTTI 21
Seuraavat väittämät koskevat esimiestyötä. Missä määrin ne pitävät paikkansa kohdallanne:

	Pitää täysin paikkansa	Pitää joksinkin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa
c. Käytän suurimman osan työajastani esimiestehtäviin?	1	2	3	4
d. Teen paljon muuta vaativaa työtä, jota on vaikea sovittaa yhteen esimiestyön kanssa?	1	2	3	4
e. Minulla on organisaatiossamme liian vähän mahdollisuuksia vaikuttaa yksikköni kannalta tärkeisiin asioihin?	1	2	3	4

C13.	KAIKKI: Onko lähin esimiehenne: <table> <tr> <td>mies</td><td>1</td></tr> <tr> <td>vai nainen?</td><td>2</td></tr> <tr> <td>Ei esimiestä</td><td>3</td></tr> </table>	mies	1	vai nainen?	2	Ei esimiestä	3
mies	1						
vai nainen?	2						
Ei esimiestä	3						

C14.

KORTTI 22

Esiintyykö Teidän työyksikössänne paljon, melko paljon, jonkin verran vai ei lainkaan:

	Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	Ei sovi
A Kilpailuhenkeä?	1	2	3	4	5
B. Esimiehen ja alaisten välisiä ristiriitoja?	1	2	3	4	5
C. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja?	1	2	3	4	5
D. Entä työpaikallanne eri henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja?	1	2	3	4	5

C15.

MIKÄLI EI ESIMIESTÄ (C13=3) ♦ C 19

JOS C13=1,2

KORTTI 23

Seuraavaksi esitän joitakin lähintä esimiestänne koskevia väittämiä. Vastatkaa kunkin kohdalla oletteko väittämän kanssa samaa mieltä vai eri mieltä.

Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei sovi
---------------------	-------------------------	--------------------------	-----------------------	-------------------	---------

A. Esimieheni tukee ja rohkaisee minua?	1	2	3	4	5	6
B. Esimieheni antaa kiitosta hyvistä työsuorituksista?	1	2	3	4	5	6
C. Esimieheni on innostava?	1	2	3	4	5	6
D. Esimieheni keskustelee runsaasti kanssamme?	1	2	3	4	5	6
E. Esimieheni kertoo avoimesti kaikista työpaikan asioista?	1	2	3	4	5	6
F. Esimieheni luottaa työntekijöihinsä?	1	2	3	4	5	6
G. Minun ja esimieheni välillä on paljon ristiriitoja?	1	2	3	4	5	6
H. Esimieheni ei piittaa työntekijöiden tunteista?	1	2	3	4	5	6
I. Esimieheni kannustaa työntekijöitään opiskelemaan ja kehittymään työssään?	1	2	3	4	5	6
J. Esimieheni tuntee hyvin työtehtäväni?	1	2	3	4	5	6
K. Esimieheni antaa riittävästi palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni?	1	2	3	4	5	6
L. Esimieheni jakaa järkevällä tavalla vastuuta työntekijöilleen?	1	2	3	4	5	6
M. Esimieheni kykenee sovitteluun työntekijöiden välisiä ristiriitoja?	1	2	3	4	5	6
N. Esimies kohtelee ikääntyviä tasa-arvoisesti	1	2	3	4	5	6

C16.

JOS C13=1,2:

Entä yleisesti, miten tyytyväinen olette esimiehenne johtamistapaan:

hyvin tyytyväinen	1
melko tyytyväinen	2
vaikea sanoa	3
melko tyytymätön	4
hyvin tyytymätön	5

C17.

JOS C13=1,2:

Työpaikoilla käydään yleensä noin kerran vuodessa niin sanottuja kehityskeskusteluja esimiesten ja alaisten välillä. Oletteko itse käynyt tällaista keskustelua oman esimiehenne kanssa viimeisten 12 kuukauden aikana?

Kyllä

1

Ei

2 ♦ C 19

C18.

JOS C17=1:

Miten tyytyväinen olitte tähän keskusteluun:

hyvin tyytyväinen

1

melko tyytyväinen

2

vaikea sanoa

3

melko tyytymätön

4

hyvin tyytymätön?

5

C19.

KAIKKI:

KORTTI 23

Seuraavaksi esitän joitakin omaa työpaikkaanne koskevia väittämiä.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Ei sovi
A. Työpaikallamme työt on organisoitu hyvin?	1	2	3	4	5	6
B. Työpaikallamme on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden?	1	2	3	4	5	6
C. Työpaikallamme vallitsee avoin ilmapiiri ja yhteishenki?	1	2	3	4	5	6
D Työpaikamme ilmapiiri on kannustava?	1	2	3	4	5	6
E. Työpaikallamme esiintyy juoruilua ja kateutta?	1	2	3	4	5	6
F. Työpaikallamme keskustellaan riittävästi työn järjestämisestä tai ongelmista?	1	2	3	4	5	6
G. Työpaikallamme arvostetaan vanhempien työntekijöiden työkokemusta?	1	2	3	4	5	6
H. Työpaikallamme välitetään tietoja avoimesti?	1	2	3	4	5	6
I. Työpaikallamme käytetään eri-ikäisten kykyjä työssä tasapuolisesti hyväksi?	1	2	3	4	5	6
J. Työpaikallamme palkat ja henkilökohtaiset lisät ovat yleisesti tiedossa?	1	2	3	4	5	6

C20.

Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhönotossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä.

Katsotteko että omassa työorganisaatiossanne esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:

	Esiintyy omassa työorganisaatiossa			On itse kokenut	
	Kyllä	Ei	Ei sovi	Kyllä	Ei
1. Ikään, kohdistuen erityisesti nuoriin?	1	2	3	1	2
2. Ikään, kohdistuen erityisesti vanhoihin?	1	2	3	1	2
3. Sukupuoleen, kohdistuen erityisesti naisiin?	1	2	3	1	2
4. Sukupuoleen, kohdistuen erityisesti miehiin?	1	2	3	1	2
5. Poliittisiin mielipiteisiin tai toimintaan ay-liikkeessä?	1	2	3	1	2
6. Perheellisyteen tai raskauteen?	1	2	3	1	2
7. Suosikkijärjestelmiin?	1	2	3	1	2
8. Työsuhteen tilapäisyyteen tai osa-aikaisuuteen?	1	2	3	1	2
9. Kansallisuuteen tai ihonväriin?	1	2	3		
10. Vammaisuuteen tai vajaakuntoisuuteen?	1	2	3		
11. Sukupuoliseen suuntautumiseen kuten lesbouteen tai homouteen?	1	2	3		

ESITÄ LOPUKSI KAIKISTA KOHTIEN 1 – 8 "KYLÄ" –VASTAUKSISTA LISÄKYSYMYS:
Oletteko itse kokenut nykyisessä työpaikassanne tulleenne syrjityksi (SYY):n perusteella?

C21.

Oletteko viimeisen viiden vuoden aikana joutunut eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi nykyisessä työpaikassanne seuraavissa asioissa:

	Kyllä	Ei
A. Työhönotto- tai nimitystilanteessa?	1	2
B. Palkkauksessa?	1	2
C. Arvostuksen saamisessa?	1	2
D. Etenemismahdollisuuksissa uralla?	1	2
E. Työn tai työvuorojen jaossa?	1	2
F. Työnantajan järjestämään koulutukseen pääsyssä?	1	2
G. Tiedon saannissa?	1	2
H. Työsuhte-etujen saamisessa?	1	2
I. Työtovereiden tai esimiesten asenteissa?	1	2

C22.	<p>Henkiselällä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostusta. Esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä (myös asiakkaiden taholta):</p> <table> <tr> <td>ei lainkaan</td><td>1</td></tr> <tr> <td>joskus</td><td>2</td></tr> <tr> <td>jatkuvasti?</td><td>3</td></tr> </table>	ei lainkaan	1	joskus	2	jatkuvasti?	3		
ei lainkaan	1								
joskus	2								
jatkuvasti?	3								
C23.	<p>Entä oletteko itse ollut tällaisen kiusaamisen kohteena:</p> <table> <tr> <td>kyllä tällä hetkellä</td><td>1</td></tr> <tr> <td>kyllä aiemmin tässä työpaikassa, ei enää</td><td>2</td></tr> <tr> <td>kyllä aiemmin, toisessa työpaikassa</td><td>3</td></tr> <tr> <td>tai ette ole koskaan ollut?</td><td>4</td></tr> </table>	kyllä tällä hetkellä	1	kyllä aiemmin tässä työpaikassa, ei enää	2	kyllä aiemmin, toisessa työpaikassa	3	tai ette ole koskaan ollut?	4
kyllä tällä hetkellä	1								
kyllä aiemmin tässä työpaikassa, ei enää	2								
kyllä aiemmin, toisessa työpaikassa	3								
tai ette ole koskaan ollut?	4								
C24.	<p>JOS C23=1,2,3: Ovatko kiusaajat olleet: USEAMPI VAIHTO- EHTO SALLITAAN</p> <table> <tr> <td>esimiehiä</td><td>1</td></tr> <tr> <td>työtovereita</td><td>2</td></tr> <tr> <td>alaisia</td><td>3</td></tr> <tr> <td>asiakkaita (esim. oppilaita)?</td><td>4</td></tr> </table>	esimiehiä	1	työtovereita	2	alaisia	3	asiakkaita (esim. oppilaita)?	4
esimiehiä	1								
työtovereita	2								
alaisia	3								
asiakkaita (esim. oppilaita)?	4								

D-KYSYMYKSET, PERHEEN JA TYÖN YHTEENSOVITTAMINEN:

D1.	<p>KAIKKI: Seuraavaksi kysyn perhetilanteestanne.</p> <p>Oletteko:</p> <table> <tr> <td>naimisissa, avoliitossa tai rekisteröidyssä parisuhteessa</td><td>1</td></tr> <tr> <td>asumuserossa</td><td>2</td></tr> <tr> <td>eronnut</td><td>3</td></tr> <tr> <td>leski</td><td>4</td></tr> <tr> <td>naimaton?</td><td>5</td></tr> </table>	naimisissa, avoliitossa tai rekisteröidyssä parisuhteessa	1	asumuserossa	2	eronnut	3	leski	4	naimaton?	5
naimisissa, avoliitossa tai rekisteröidyssä parisuhteessa	1										
asumuserossa	2										
eronnut	3										
leski	4										
naimaton?	5										
D2a.	<p>Onko Teillä alle 18-vuotiaita kotona asuvia lapsia?</p> <table> <tr> <td>Kyllä</td><td>1 ♦ D2b</td></tr> <tr> <td>Ei</td><td>2 ♦ Jos D1=1 ♦ D4 Jos D1=2,3,4,5 ♦ D11</td></tr> </table>	Kyllä	1 ♦ D2b	Ei	2 ♦ Jos D1=1 ♦ D4 Jos D1=2,3,4,5 ♦ D11						
Kyllä	1 ♦ D2b										
Ei	2 ♦ Jos D1=1 ♦ D4 Jos D1=2,3,4,5 ♦ D11										
D2b.	<p>Jos D2a=1: Kuinka monta heitä on?</p>										

D3.	<p>Jos D2a=1:</p> <p>Minkä ikäisiä nämä lapset ovat? (nuorimmasta alkaen)</p> <p>MERKITSE IÄT, EI SYNTYMÄVUOSIA</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center;">1.</td> <td style="text-align: center;">2.</td> <td style="text-align: center;">3.</td> <td style="text-align: center;">4.</td> <td style="text-align: center;">5.</td> <td style="text-align: center;">6.</td> <td style="text-align: center;">7.</td> <td style="text-align: center;">8.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">□ □</td> <td style="text-align: center;">□ □</td> <td style="text-align: center;">□ □</td> <td style="text-align: center;">□ □</td> <td style="text-align: center;">□ □</td> <td style="text-align: center;">□ □</td> <td style="text-align: center;">□ □</td> <td style="text-align: center;">□ □</td> </tr> </table>			1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	□ □	□ □	□ □	□ □	□ □	□ □	□ □	□ □
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.												
□ □	□ □	□ □	□ □	□ □	□ □	□ □	□ □												
D4.	<p>JOS D1=1:</p> <p>Onko puolisonne (avopuolisonne) nykyisin:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 30%; vertical-align: top;"> <p>LUE VAIHTOEHDOT YKSITELLEN, KUNNES SOPIVA LÖYTYY</p> </td> <td style="width: 40%; vertical-align: top;"> <p>työssä (toisen palveluksessa, perheen maatilalla tai yrityksessä, ammatinharjoittajana)</p> <p>työtön, lomautettu ilman palkkaa tai työttömyyseläkkeellä</p> <p>isyys- tai äitiyslomalla, vanhempainlomalla tai hoitovapaalla?</p> <p>opiskelija / koululainen</p> <p>työkyvytön / työkyvyttömyyseläkkeellä/pitkä-aikaisesti sairaana</p> <p>muulla eläkkeellä</p> <p>hoitaa omaa kotitaloutta</p> <p>vai tekee jotain muuta?</p> </td> <td style="width: 30%; vertical-align: top;"> <p>1</p> <p>2 ♦ D6</p> <p>3 ♦ D6</p> <p>4 ♦ D6</p> <p>5 ♦ D6</p> <p>6 ♦ D6</p> <p>7 ♦ D6</p> <p>8 ♦ D6</p> </td> </tr> </table>			<p>LUE VAIHTOEHDOT YKSITELLEN, KUNNES SOPIVA LÖYTYY</p>	<p>työssä (toisen palveluksessa, perheen maatilalla tai yrityksessä, ammatinharjoittajana)</p> <p>työtön, lomautettu ilman palkkaa tai työttömyyseläkkeellä</p> <p>isyys- tai äitiyslomalla, vanhempainlomalla tai hoitovapaalla?</p> <p>opiskelija / koululainen</p> <p>työkyvytön / työkyvyttömyyseläkkeellä/pitkä-aikaisesti sairaana</p> <p>muulla eläkkeellä</p> <p>hoitaa omaa kotitaloutta</p> <p>vai tekee jotain muuta?</p>	<p>1</p> <p>2 ♦ D6</p> <p>3 ♦ D6</p> <p>4 ♦ D6</p> <p>5 ♦ D6</p> <p>6 ♦ D6</p> <p>7 ♦ D6</p> <p>8 ♦ D6</p>													
<p>LUE VAIHTOEHDOT YKSITELLEN, KUNNES SOPIVA LÖYTYY</p>	<p>työssä (toisen palveluksessa, perheen maatilalla tai yrityksessä, ammatinharjoittajana)</p> <p>työtön, lomautettu ilman palkkaa tai työttömyyseläkkeellä</p> <p>isyys- tai äitiyslomalla, vanhempainlomalla tai hoitovapaalla?</p> <p>opiskelija / koululainen</p> <p>työkyvytön / työkyvyttömyyseläkkeellä/pitkä-aikaisesti sairaana</p> <p>muulla eläkkeellä</p> <p>hoitaa omaa kotitaloutta</p> <p>vai tekee jotain muuta?</p>	<p>1</p> <p>2 ♦ D6</p> <p>3 ♦ D6</p> <p>4 ♦ D6</p> <p>5 ♦ D6</p> <p>6 ♦ D6</p> <p>7 ♦ D6</p> <p>8 ♦ D6</p>																	
D5.	<p>JOS D4=1:</p> <p>Onko hän:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 30%; vertical-align: top;"> <p>kokopäivätyössä</p> <p>vai osa-aikatyössä?</p> </td> <td style="width: 40%; vertical-align: top;"> <p>1</p> <p>2</p> </td> <td style="width: 30%;"></td> </tr> </table> <p>Entä onko hän:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 30%; vertical-align: top;"> <p>palkansaaja vakinaisessa työsuhteessa</p> <p>palkansaaja määräaikaisessa työsuhteessa</p> <p>vai yrittäjä tai ammatinharjoittaja?</p> </td> <td style="width: 40%; vertical-align: top;"> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> </td> <td style="width: 30%;"></td> </tr> </table>			<p>kokopäivätyössä</p> <p>vai osa-aikatyössä?</p>	<p>1</p> <p>2</p>		<p>palkansaaja vakinaisessa työsuhteessa</p> <p>palkansaaja määräaikaisessa työsuhteessa</p> <p>vai yrittäjä tai ammatinharjoittaja?</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>											
<p>kokopäivätyössä</p> <p>vai osa-aikatyössä?</p>	<p>1</p> <p>2</p>																		
<p>palkansaaja vakinaisessa työsuhteessa</p> <p>palkansaaja määräaikaisessa työsuhteessa</p> <p>vai yrittäjä tai ammatinharjoittaja?</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>																		

D6.	<p>Mikä on puolisonne koulutus. Onko hän suorittanut KORKEIN KOULUTUS VALITAAN</p> <table border="1"> <tr><td>kansakoulun tai vähemmän</td><td>1</td></tr> <tr><td>keskikoulun tai peruskoulun</td><td>2</td></tr> <tr><td>ammattikoulun</td><td>3</td></tr> <tr><td>lukion</td><td>4</td></tr> <tr><td>ammatillisen opiston,</td><td>5</td></tr> <tr><td>ammattikorkeakoulun</td><td>6</td></tr> <tr><td>korkeakoulun tai yliopiston?</td><td>7</td></tr> </table>	kansakoulun tai vähemmän	1	keskikoulun tai peruskoulun	2	ammattikoulun	3	lukion	4	ammatillisen opiston,	5	ammattikorkeakoulun	6	korkeakoulun tai yliopiston?	7				
kansakoulun tai vähemmän	1																		
keskikoulun tai peruskoulun	2																		
ammattikoulun	3																		
lukion	4																		
ammatillisen opiston,	5																		
ammattikorkeakoulun	6																		
korkeakoulun tai yliopiston?	7																		
D7.	<p>Miten seuraavat väittämät pitävät kohdallanne paikkansa: KORTTI 24</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Pitää täysin paikkansa</th> <th>Pitää jossakin paikkansa</th> <th>Ei juurikaan pidä paikkansa</th> <th>Ei pidä lainkaan paikkaansa</th> <th>Ei sovi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Puolisoni tekee mielestäni liikaa töitä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>B. Minä teen puolisoni mielestä liikaa töitä?</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>		Pitää täysin paikkansa	Pitää jossakin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi	A. Puolisoni tekee mielestäni liikaa töitä?	1	2	3	4	5	B. Minä teen puolisoni mielestä liikaa töitä?	1	2	3	4	5
	Pitää täysin paikkansa	Pitää jossakin paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkansa	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei sovi														
A. Puolisoni tekee mielestäni liikaa töitä?	1	2	3	4	5														
B. Minä teen puolisoni mielestä liikaa töitä?	1	2	3	4	5														
D8.	<p>KORTTI 24B Onko perheessänne ristiriitoja työajoista, kotityöstä ja omasta ajasta:</p> <table border="1"> <tr><td>Ei, ajat sovittelaa sopuisasti</td><td>1</td></tr> <tr><td>Ristiriitoja esiintyy silloin tällöin</td><td>2</td></tr> <tr><td>Paljon ristiriitoja ja taistelua ajasta</td><td>3</td></tr> <tr><td>Ristiriitoja on esiintynyt aiemmin, mutta ei enää?</td><td>4</td></tr> </table>	Ei, ajat sovittelaa sopuisasti	1	Ristiriitoja esiintyy silloin tällöin	2	Paljon ristiriitoja ja taistelua ajasta	3	Ristiriitoja on esiintynyt aiemmin, mutta ei enää?	4										
Ei, ajat sovittelaa sopuisasti	1																		
Ristiriitoja esiintyy silloin tällöin	2																		
Paljon ristiriitoja ja taistelua ajasta	3																		
Ristiriitoja on esiintynyt aiemmin, mutta ei enää?	4																		
D9.	<p>Entä kumpi teistä tekee enemmän kotitöitä vai teettekö niitä yhtä paljon:</p> <table border="1"> <tr><td>Te teette paljon enemmän</td><td>1</td></tr> <tr><td>Te teette jonkin verran enemmän</td><td>2</td></tr> <tr><td>teette puolison kanssa saman verran</td><td>3</td></tr> <tr><td>puolisonne tekee jonkin verran enemmän</td><td>4</td></tr> <tr><td>puolisonne tekee paljon enemmän?</td><td>5</td></tr> </table>	Te teette paljon enemmän	1	Te teette jonkin verran enemmän	2	teette puolison kanssa saman verran	3	puolisonne tekee jonkin verran enemmän	4	puolisonne tekee paljon enemmän?	5								
Te teette paljon enemmän	1																		
Te teette jonkin verran enemmän	2																		
teette puolison kanssa saman verran	3																		
puolisonne tekee jonkin verran enemmän	4																		
puolisonne tekee paljon enemmän?	5																		

D10.	Kenellä perheessänne on tapana huolehtia seuraavista töistä tai tehtävistä: KORTTI 25	<table border="1"> <tr> <td>vaimo huoleh- tii yksin</td> <td>lähinnä vaimo huoleh- tii</td> <td>vaimo ja mies yhtä paljon</td> <td>lähinnä mies huoleh- tii</td> <td>mies huolehtii yksin</td> <td>joku muu, ei sovi</td> </tr> </table>						vaimo huoleh- tii yksin	lähinnä vaimo huoleh- tii	vaimo ja mies yhtä paljon	lähinnä mies huoleh- tii	mies huolehtii yksin	joku muu, ei sovi
vaimo huoleh- tii yksin	lähinnä vaimo huoleh- tii	vaimo ja mies yhtä paljon	lähinnä mies huoleh- tii	mies huolehtii yksin	joku muu, ei sovi								
	A Ruoan valmistuksesta?	1	2	3	4	5	6						
	B. Astioiden pesusta?	1	2	3	4	5	6						
	C. Ruokaostosten teosta?	1	2	3	4	5	6						
	D. Pyykkien pesemisestä?	1	2	3	4	5	6						
	E. Siivouksesta?	1	2	3	4	5	6						
	F. Kodin korjaustöistä?	1	2	3	4	5	6						
Jos D2a=1	G. Lastenhoidosta ja lasten kanssa leikkimisestä? ...	1	2	3	4	5	6						
Jos D2a=1	H. Lasten kuljettamisesta hoitoon, kouluun tai harrastuksiin?	1	2	3	4	5	6						
D11.	KAIKKI: Ihmisille voi tulla erilaisia huolenpitovastuita läheisistään. Käyttekö auttamassa tai huolehditteko muuten sukulaisistanne, esimerkiksi omista tai puolisonne vanhemmista taikka hoidatteko lapsenlapsia?												
	Kyllä	1	♦ D12										
	Ei	2	Jos alle 10 v lapsia ♦ D13a Jos ei alle 10 v lapsia ♦ D16										
D12.	JOS D11=1: Kuinka monta tuntia kuukaudessa yhteenlaskettuna hoidatte tai autatte:												
	A. Aikuisia?	[] []		tuntia									
	B. Lapsia?	[] []		tuntia									
D13a	JOS ALLE 10-VUOTIAITA LAPSIA: Oletteko ollut poissa työstä lapsen sairauden takia viimeisten 12 kuukauden aikana?												
	Kyllä	1 ♦ D13b											
	Ei	2 ♦ D14											
D13b.	Jos D13a=1: Montako 1 – 4 päivän poissaoloa ? kertaa												
D13c.	Montako vähintään viiden päivän poissaoloa ?kertaa												

D14.	<p>JOS ALLE 10-VUOTIAITA LAPSIA: Jos joudutte jäämään pois töistä lapsen sairauden takia, kuinka monelta poissaolopäivältä Teille maksetaan palkkaa?</p> <p>0 Ei yhdeltäkään päivältä</p> <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 20px; display: inline-block;"></div> päivältä										
D15a.	<p>JOS ALLE 8-VUOTIAITA LAPSIA: Työntekijän on mahdollista jäädä osittaiselle hoitovapaalle eli tehdä lyhennettyä työviikkoa siihen asti, kun lapsi on käynyt ensimmäisen luokan syyslukukauden. Oletteko tällä hetkellä tai oletteko aiemmin ollut osittaisella hoitovapaalla:</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Kyllä parhaillaan</td> <td style="text-align: center; padding: 2px;">1</td> <td style="padding: 2px;">♦ D16</td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black; padding: 2px;">En</td> <td style="text-align: center; padding: 2px;">2</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Olen ollut aiemmin</td> <td style="text-align: center; padding: 2px;">3</td> <td></td> </tr> </table>	Kyllä parhaillaan	1	♦ D16	En	2		Olen ollut aiemmin	3		
Kyllä parhaillaan	1	♦ D16									
En	2										
Olen ollut aiemmin	3										
D15b.	<p>KORTTI 26 Olisitteko kiinnostunut jäämään osittaiselle hoitovapaalle?</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 5px;">Kyllä</td> <td style="text-align: center; padding: 5px;">1</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Kyllä, mutta nykyisessä työssäni se ei ole mahdollista</td> <td style="text-align: center; padding: 5px;">2</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Kyllä, mutta se ei ole minulle taloudellisesti mahdollista</td> <td style="text-align: center; padding: 5px;">3</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">En</td> <td style="text-align: center; padding: 5px;">4</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Ei sovi</td> <td style="text-align: center; padding: 5px;">5</td> </tr> </table>	Kyllä	1	Kyllä, mutta nykyisessä työssäni se ei ole mahdollista	2	Kyllä, mutta se ei ole minulle taloudellisesti mahdollista	3	En	4	Ei sovi	5
Kyllä	1										
Kyllä, mutta nykyisessä työssäni se ei ole mahdollista	2										
Kyllä, mutta se ei ole minulle taloudellisesti mahdollista	3										
En	4										
Ei sovi	5										

E-KYSYMYKSET, OMA TERVEYS:

E1a.	Oletteko ollut pois töistä oman sairauden takia viimeisten 12 kuukauden aikana?	Kyllä	1	♦ E1a
		En	2	♦ E2
E1b.	Montako 1-3 päivän poissaoloa Teillä on ollut?		<input type="text"/> kertaa	
E1c.	Montako 4 – 9 päivän poissaoloa Teillä on ollut?		<input type="text"/> kertaa	
E1d.	Entä montako vähintään 10 päivän poissaoloa?		<input type="text"/> kertaa	Jos=00 ♦ E2
E1e.	Kuinka pitkään olitte poissa?		<input type="text"/> pv	Jos#00 ♦ E1e
	LASKE YHTEEN, JOS USEITA YLI 10 PÄIVÄN POISSAALOJA			
E2.	Montako päivää voitte olla pois töistä ilman terveydenhoitajan- tai lääkärintodistusta?			
	00 Ei yhtään päivää			
	<input type="text"/> päivää			
E3.	KORTTI 28 Jos joudutte jäämään äkillisesti pois työstänne (esim. sairastuttuanne tai lapsen sairauden vuoksi), miten työnne yleensä hoidetaan poissaollessanne:			
	Tilalleni hankitaan sijainen	1		
	Työt jaetaan työtovereiden kesken	2		
	Työni kasautuvat ja jatkan palatessani siitä, mihin jäin	3		
	En juuri koskaan voi jäädä sairauden tai muun syyn vuoksi pois töistä	4		
	Minun ei ole ollut tarvetta jäädä pois töistä?	5		
E4.	Seuraavaksi esitän muutamia kysymyksiä, jotka koskevat työkykyänne ja terveydentilaanne. KORTTI 29 Oletetaan, että työkykynne saa parhaimmillaan arvon 10 pistettä ja nollan silloin kun ette pysty lainkaan työhön. Minkä pistemäärään antaisitte työkyvylenne nykyisin?			
	00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 -pistettä			

E5.	<p>Onko Teillä jokin pysyvä vamma tai lääkärin toteama pitkäaikaissairaus, (esim. sydän- tai verisuonitauti, keuhkosairaus, tuki- tai liikuntaelinten sairaus, ruoansulatuselinten sairaus tai jokin muu pitkäaikaissairaus)?</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2 ♦ E7</p>															
E6.	<p>JOS E5=1:</p> <p>Onko sairaudesta /vammasta haittaa työssänne:</p> <p>kyllä, erittäin paljon 1</p> <p>kyllä, jonkin verran 2</p> <p>vai ei lainkaan? 3</p>															
E7.	<p>KAIKKI:</p> <p>Onko terveydentilanne mielestänne nykyisin:</p> <p>Hyvä 1</p> <p>Melko hyvä 2</p> <p>Kohtalainen 3</p> <p>Melko huono 4</p> <p>Huono? 5</p>															
E8.	<p>Koetteko tarvitsevanne kuntoutusta, jolla pyritään parantamaan työ- ja toimintakykyänne?</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2</p>															
E9.	<p>Oletteko osallistunut kuntoutukseen viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana?</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2</p>															
E10.	<p>Onko Teillä toistuvaa kipua tai särkyä:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Kyllä</th> <th>Ei</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. Niskassa, kaularangassa tai hartioissa?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>B. Käsissä tai käsivarsissa?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>C. Ristiselässä?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>D. Jaloissa, lonkat mukaan lukien?</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>		Kyllä	Ei	A. Niskassa, kaularangassa tai hartioissa?	1	2	B. Käsissä tai käsivarsissa?	1	2	C. Ristiselässä?	1	2	D. Jaloissa, lonkat mukaan lukien?	1	2
	Kyllä	Ei														
A. Niskassa, kaularangassa tai hartioissa?	1	2														
B. Käsissä tai käsivarsissa?	1	2														
C. Ristiselässä?	1	2														
D. Jaloissa, lonkat mukaan lukien?	1	2														

E11.	KORTTI 30 Pyydän Teitä vastaamaan tämän kortin avulla, kuinka usein Teitä on viime aikoina vaivannut: KYSY YKSITELLEN						
		Päivittäin tai lähes päivittäin	Muu- taman kerran viikossa	Noin kerran viikossa	Kerran pari kk:ssa	Harvem min	Ei koskaan
	A. Päänsärky?	1	2	3	4	5	6
	B. Väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus?	1	2	3	4	5	6
	C. Vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin?	1	2	3	4	5	6
	D. Sydämentykytykset tai epäsäännölliset sydämenlyönnit?	1	2	3	4	5	6
	E. Huimauksen tunne?	1	2	3	4	5	6
	F. Masennus?	1	2	3	4	5	6
	G. Närästys, happovaivat, vatsakivut tai ripuli?	1	2	3	4	5	6
	H. Ylirasittuneisuus?	1	2	3	4	5	6
	I. Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys?	1	2	3	4	5	6
	J. Tunne siitä että kaikki käy yli voimien?	1	2	3	4	5	6

E12.	KORTTI 30 Miten usein tunnette itsenne haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi työhön lähtiessänne:	
	päivittäin tai lähes päivittäin	1
	muutaman kerran viikossa	2
	noin kerran viikossa	3
	kerran pari kuukaudessa	4
	harvemmin	5
	tai ei koskaan?	6

E13.	Onko Teille viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana sattunut sellainen <u>työtapaturma</u>, joka on aiheuttanut työstä poissaolon?	
	Kyllä.	1 ♦ E14
	Ei	2 ♦ F1b

E14.	Miten tuo tapaturma sattui? (avovastaus) _____
------	---

E15.	Millaisen vamman tapaturma aiheutti? (avovastaus)
E16.	Kuinka pitkän poissaolon se aiheutti?pv

F-KYSYMYKSET:

F1.	KAIKKI: Vielä joitakin kysymyksiä työstänne. Onko työnne: <table> <tr> <td>erittäin yksitoikkoista</td><td>1</td></tr> <tr> <td>melko yksitoikkoista</td><td>2</td></tr> <tr> <td>melko vaihtelevaa</td><td>3</td></tr> <tr> <td>vai erittäin vaihtelevaa?</td><td>4</td></tr> </table>	erittäin yksitoikkoista	1	melko yksitoikkoista	2	melko vaihtelevaa	3	vai erittäin vaihtelevaa?	4		
erittäin yksitoikkoista	1										
melko yksitoikkoista	2										
melko vaihtelevaa	3										
vai erittäin vaihtelevaa?	4										
F2.	Pidättekö nykyisiä työtehtäviänne ruumiillisesti: <table> <tr> <td>erittäin kevyinä</td><td>1</td></tr> <tr> <td>melko kevyinä</td><td>2</td></tr> <tr> <td>melko raskaina</td><td>3</td></tr> <tr> <td>vai erittäin raskaina?</td><td>4</td></tr> </table>	erittäin kevyinä	1	melko kevyinä	2	melko raskaina	3	vai erittäin raskaina?	4		
erittäin kevyinä	1										
melko kevyinä	2										
melko raskaina	3										
vai erittäin raskaina?	4										
F3.	Pidättekö nykyisiä työtehtäviänne henkisesti: <table> <tr> <td>erittäin kevyinä</td><td>1</td></tr> <tr> <td>melko kevyinä</td><td>2</td></tr> <tr> <td>melko raskaina</td><td>3</td></tr> <tr> <td>vai erittäin raskaina?</td><td>4</td></tr> </table>	erittäin kevyinä	1	melko kevyinä	2	melko raskaina	3	vai erittäin raskaina?	4		
erittäin kevyinä	1										
melko kevyinä	2										
melko raskaina	3										
vai erittäin raskaina?	4										
F4.	Onko työtahtinne viime vuosina mielestänne: <table> <tr> <td>kiristynyt huomattavasti</td><td>1</td></tr> <tr> <td>kiristynyt jonkin verran</td><td>2</td></tr> <tr> <td>pysynyt ennallaan</td><td>3</td></tr> <tr> <td>keventynyt jonkin verran</td><td>4</td></tr> <tr> <td>vai keventynyt huomattavasti?</td><td>5</td></tr> </table>	kiristynyt huomattavasti	1	kiristynyt jonkin verran	2	pysynyt ennallaan	3	keventynyt jonkin verran	4	vai keventynyt huomattavasti?	5
kiristynyt huomattavasti	1										
kiristynyt jonkin verran	2										
pysynyt ennallaan	3										
keventynyt jonkin verran	4										
vai keventynyt huomattavasti?	5										

F5.	Pitävätkö seuraavat väittämät paikkansa omassa työssänne? (viime vuosina)					
		<table border="1"> <tr> <td>Pitää paikkansa</td> <td>Ei pidä paikkansa</td> <td>Ei sovi</td> </tr> </table>	Pitää paikkansa	Ei pidä paikkansa	Ei sovi	
	Pitää paikkansa	Ei pidä paikkansa	Ei sovi			
	A. Työtehtävät (eslm. asiakkaat) ovat lisääntyneet?	1	2	3		
	B. Työtehtävien alue on laajentunut?	1	2	3		
	C. Työtehtävät ovat vaikeutuneet?	1	2	3		
	D. Tulostavoitteet ovat tiukentuneet?	1	2	3		
	E. Tulosseuranta on tehostunut?	1	2	3		
	F. Säästötavoitteet tiukentavat työtahtia?	1	2	3		
	G. Uuden tiedon omaksumisvaatimukset ovat kasvaneet?	1	2	3		
H. Tilapäisiin poissaoloihin ei oteta sijaisia?	1	2	3			
I. Kilpailu asiakkaista ja töistä lisää työpaineita?	1	2	3			
F6.	Pidättekö itse nykyistä työtänne:					
	erittäin tärkeänä ja merkittävänä	1				
	melko merkittävänä	2				
	ei erityisen merkittävänä	3				
	vai ette lainkaan merkittävänä?	4				

F7.

KORTTI 31

Mitkä tällä kortilla mainituista tekijöistä heikentävät nykyisessä työssä viihtymistänne?VAIHTOEHTOJA
EI LUETA

Kyllä	Ei
-------	----

1.	Työn yksitoikkoisuus	1	2
2.	Arvostuksen puute	1	2
3.	Työtä koskevien vaikutusmahdollisuuksien puute	1	2
4.	Työajat	1	2
5.	Työn pakkotahtisuus	1	2
6.	Työn vuoksi matkustaminen	1	2
7.	Epävarmuus työsuhteen jatkumisesta	1	2
8.	Suhteet esimiehiin	1	2
9.	Hankalat asiakkaat/oppilaat	1	2
10.	Kiire tai kireät aikataulut	1	2
11.	Palkka	1	2
12.	Työskentelyolosuhteet	1	2
13.	Huonot työjärjestelyt, johtaminen	1	2
14.	Työpaikan ilmapiiri	1	2
15.	Etenemismahdollisuuksien puute	1	2
16.	Kehittymismahdollisuuksien puute	1	2
17.	Jatkuva uuden omaksumisen vaatimus	1	2
18.	Palautteen puute	1	2
19.	Olennaista tietoa ei anneta ajoissa	1	2

F8.

KORTTI 32**Entä mitkä tämän kortin tekijöistä lisäävät nykyisessä työssä viihtymistänne?**VAIHTOEHTOJA EI
LUETA

Kyllä	Ei
-------	----

1.	Työn mielenkiintoisuus	1	2
2.	Työn kiireettömyys	1	2
3.	Työn itsenäisyys	1	2
4.	Työn arvostus	1	2
5.	Työajat	1	2
6.	Työn vuoksi matkustaminen	1	2
7.	Suhteet esimiehiin	1	2
8.	Suhteet työtovereihin		
9.	Työn vaihtelevuus	1	2
10.	Miellyttävät asiakkaat / oppilaat	1	2
11.	Uusien asioiden oppiminen	1	2
12.	Uralla eteneminen / ylenemismahdollisuudet	1	2
13.	Palkka	1	2
14.	Työskentelyolosuhteet	1	2
15.	Vaikutusmahdollisuudet työhön	1	2
16.	Työpaikan henki	1	2
17.	Työsuhteen varmuus	1	2
18.	Aikaansaamisen ja hyödyllisyyden tunne	1	2
19.	Työn haasteellisuus	1	2

F9.

Tapaatteko työtovereitanne vapaa-aikana:EI TARKOITA
KOHTAAMISIA
SATTUMALTA

lähes päivittäin	1
vähintään kerran viikossa	2
vähintään kerran kuukaudessa	3
harvemmin	4
vai ei lainkaan?	5
Ei työtovereita	6

♦ F12

F10.	<p>Onko työpaikallanne mahdollista jutella vapaamuotoisesti työtovereiden kanssa päivän mittaan esimerkiksi kahvitilassa tai ruokalassa?</p> <p>Kyllä 1</p> <p>Ei 2 ♦ F12</p>
F11.	<p>JOS F10=1: Kuinka usein käytätte tätä mahdollisuutta:</p> <p>Useita kertoja päivässä 1</p> <p>Noin kerran päivässä 2</p> <p>Harvemmin 3</p> <p>Ei koskaan? 4</p>
F12.	<p>KAIKKI: Jos voisitte vaihtaa toiseen työpaikkaan samalla palkalla, niin vaihtaisitteko:</p> <p>samalle ammattialalle 1</p> <p>eri ammattialalle 2</p> <p>vai ette lainkaan vaihtaisi? 3</p>
F13.	<p>Millaiset mahdollisuudet uskoisitte itsellänne olevan uuden työpaikan hankkimiseen:</p> <p>hyvät 1</p> <p>kohtalaiset 2</p> <p>vai huonot mahdollisuudet? 3</p>
F14.	<p>Oletteko viime aikoina ajatellut, että voisitte siirtyä yrittäjäksi tai itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi:</p> <p>ette ole ajatellut 1</p> <p>olette joskus ajatellut 2</p> <p>vai olette ajatellut usein? 3</p>
F15.	<p>Oletteko ajatellut, että saattaisitte lähteä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää:</p> <p>ette ole ajatellut 1</p> <p>olette ajatellut joskus 2</p> <p>olette ajatellut usein? 3</p> <p>on jo jättänyt eläkehakemuksen 4</p>

F16.	<p>VÄHINTÄÄN 56-VUOTIAILLE: Saatteko nykyisin:</p> <table border="0"> <tr> <td>Osa-aikaeläkettä</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Osatyökyvyttömyyseläkettä tai osakuntoutustukea</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Ei kumpaakaan?</td> <td>3</td> </tr> </table>	Osa-aikaeläkettä	1	Osatyökyvyttömyyseläkettä tai osakuntoutustukea	2	Ei kumpaakaan?	3		
Osa-aikaeläkettä	1								
Osatyökyvyttömyyseläkettä tai osakuntoutustukea	2								
Ei kumpaakaan?	3								
F17.	<p>JOS EDELLISESSÄ 3 tai 9 TAI ON 45 – 55 -VUOTIAS: Oletteko viime aikoina suunnitellut, että saattaisitte jäädä osa-aikaeläkkeelle, kun se iän puolesta on mahdollista:</p> <table border="0"> <tr> <td>ette ole suunnitellut</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>olette suunnitellut joskus</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>olette suunnitellut usein?</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>on jo jättänyt osa-aikaeläkehakemuksen</td> <td>4</td> </tr> </table>	ette ole suunnitellut	1	olette suunnitellut joskus	2	olette suunnitellut usein?	3	on jo jättänyt osa-aikaeläkehakemuksen	4
ette ole suunnitellut	1								
olette suunnitellut joskus	2								
olette suunnitellut usein?	3								
on jo jättänyt osa-aikaeläkehakemuksen	4								
F18.	<p>VÄHINTÄÄN 45-VUOTIAAT: Missä iässä arvelette itse jääväanne kokoaikaiselle eläkkeelle?</p> <p><input type="text"/> <input type="text"/> -vuotiaana</p>								
F19.	<p>VÄHINTÄÄN 45-VUOTIAILLE: Voisitteko harkita työn teon jatkamista jossain määrin vanhuuseläkkeellä ollessanne?</p> <table border="0"> <tr> <td>Kyllä</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Ei</td> <td>2</td> </tr> </table>	Kyllä	1	Ei	2				
Kyllä	1								
Ei	2								
F20.	<p>VÄHINTÄÄN 45-VUOTIAILLE: KORTTI 33 Eläkeuudistus parantaa pitkään työssä jatkavien eläkettä. Vuoden 2005 alusta eläkettä kertyy 63 vuoden iästä lähtien suuremmalla prosentilla. Lisääkö tämä halukkuuttanne jatkaa työssä yli 63-vuotiaana:</p> <table border="0"> <tr> <td>Kyllä, ja uskon sen olevan mahdollista</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Kyllä, mutta terveyteni ei ehkä salli</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Kyllä, mutta työnantajani ei ehkä halua minun jatkavan</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Ei?</td> <td>4</td> </tr> </table>	Kyllä, ja uskon sen olevan mahdollista	1	Kyllä, mutta terveyteni ei ehkä salli	2	Kyllä, mutta työnantajani ei ehkä halua minun jatkavan	3	Ei?	4
Kyllä, ja uskon sen olevan mahdollista	1								
Kyllä, mutta terveyteni ei ehkä salli	2								
Kyllä, mutta työnantajani ei ehkä halua minun jatkavan	3								
Ei?	4								

F21.	<p>VÄHINTÄÄN 45-VUOTIAAT: KORTTI 33 Yleinen eläkeikä on tällä hetkellä 65 vuotta. Vuoden 2005 alusta vanhuuseläkkeelle voi siirtyä joustavasti ikävälillä 62 – 68 vuotta. Voisitteko harkita jatkavanne ansiotyössä 68 vuoden ikään saakka:</p> <table border="1"> <tr> <td>Kyllä, ja uskon sen olevan mahdollista</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Kyllä, mutta terveyteni ei ehkä salli</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Kyllä, mutta työnantajani ei ehkä halua minun jatkavan</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Ei ?</td> <td>4</td> </tr> </table>	Kyllä, ja uskon sen olevan mahdollista	1	Kyllä, mutta terveyteni ei ehkä salli	2	Kyllä, mutta työnantajani ei ehkä halua minun jatkavan	3	Ei ?	4		
Kyllä, ja uskon sen olevan mahdollista	1										
Kyllä, mutta terveyteni ei ehkä salli	2										
Kyllä, mutta työnantajani ei ehkä halua minun jatkavan	3										
Ei ?	4										
F22.	<p>VÄHINTÄÄN 25-VUOTIAILLE: Onko Teillä vapaaehtoinen eläkevakuutus tai oletteko muuten säästänyt eläkepäiviä varten:</p> <table border="1"> <tr> <td>On vakuutus itseni tai jonkun muun rahoittamana</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Olen säästänyt muuten eläkepäiviä varten</td> <td>2 ♦ F24</td> </tr> <tr> <td>Ei kumpaakaan?</td> <td>3 ♦ F24</td> </tr> </table>	On vakuutus itseni tai jonkun muun rahoittamana	1	Olen säästänyt muuten eläkepäiviä varten	2 ♦ F24	Ei kumpaakaan?	3 ♦ F24				
On vakuutus itseni tai jonkun muun rahoittamana	1										
Olen säästänyt muuten eläkepäiviä varten	2 ♦ F24										
Ei kumpaakaan?	3 ♦ F24										
F23.	<p>JOS F22=1 : Onko vapaaehtoisen eläkevakuutuksen ensisijaisena tavoitteena:</p> <table border="1"> <tr> <td>mahdollisuus aikaisempaan eläkkeelle jäämiseen</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>suurempi kokonaiseläke</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>tai verotuksen keventäminen?</td> <td>3</td> </tr> </table>	mahdollisuus aikaisempaan eläkkeelle jäämiseen	1	suurempi kokonaiseläke	2	tai verotuksen keventäminen?	3				
mahdollisuus aikaisempaan eläkkeelle jäämiseen	1										
suurempi kokonaiseläke	2										
tai verotuksen keventäminen?	3										
F24.	<p>Edistetäänkö työpaikallanne ikääntyvän työvoiman työssä pysymistä nykyistä pidempään:</p> <table border="1"> <tr> <td>Kyllä, voimakkaasti</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Kyllä, jossain määrin</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Ei erityisemmin</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Ei lainkaan?</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>ei sovi</td> <td>5</td> </tr> </table>	Kyllä, voimakkaasti	1	Kyllä, jossain määrin	2	Ei erityisemmin	3	Ei lainkaan?	4	ei sovi	5
Kyllä, voimakkaasti	1										
Kyllä, jossain määrin	2										
Ei erityisemmin	3										
Ei lainkaan?	4										
ei sovi	5										
F25.	<p>KORTTI 34 KAIKKI: Mikä tämän kortin vaihtoehtoista vastaa parhaiten mielipidettänne työstä? LUE TARVITTAESSA VAIHTOEHDOT</p> <table border="1"> <tr> <td>palkka on ehdottomasti tärkein</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>palkka on jossain määrin tärkeämpi kuin työn sisältö</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>työn sisältö on jossain määrin tärkeämpi kuin palkka</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>vai työn sisältö on ehdottomasti tärkein</td> <td>4</td> </tr> </table>	palkka on ehdottomasti tärkein	1	palkka on jossain määrin tärkeämpi kuin työn sisältö	2	työn sisältö on jossain määrin tärkeämpi kuin palkka	3	vai työn sisältö on ehdottomasti tärkein	4		
palkka on ehdottomasti tärkein	1										
palkka on jossain määrin tärkeämpi kuin työn sisältö	2										
työn sisältö on jossain määrin tärkeämpi kuin palkka	3										
vai työn sisältö on ehdottomasti tärkein	4										

F26.	Jos saisitte rahaa esimerkiksi lotosta tai perintönä niin paljon, että voisitte elää mukavasti tekemättä työtä, niin mitä tekisitte:		
	lopettaisitte työnteen kokonaan		1
	tekisitte vain silloin tällöin jotain työtä		2
	pyrkisitte lyhentämään työaika olennaisesti		3
	vai jatkaisitte nykyisellä tavalla työntekoa?		4

F27.

KORTTI 35

VÄHINTÄÄN 45-VUOTIAAT:

Kuinka tärkeinä pidätte seuraavia asioita, jotta itse jaksaisitte työssä mahdollisimman pitkään:

	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin tärkeä	Hyvä nykyisellään
A. Joustavammat työajat?	1	2	3	4
B. Työpaikkaterveyshuollon kehittäminen?	1	2	3	4
C Työympäristön parantaminen?	1	2	3	4
D Kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen?	1	2	3	4
E. Palkan lisääminen?	1	2	3	4
F. Työmäärän ja kiireen vähentäminen?	1	2	3	4
G. Koulutusmahdollisuuksien lisääminen?	1	2	3	4
H. Johtamistapojen parantaminen?	1	2	3	4
I. Sapattivapaa, vuorotteluvapaa?	1	2	3	4
J. Osa-aikaeläke?	1	2	3	4
K. Varmuus työpaikan säilymisestä?	1	2	3	4

Viimeiseksi kysyisin vielä, hyväksyttekö sen, että Tilastokeskus säilyttää yhteystietonne 4 vuotta mahdollista uutta työoloja koskevaa haastattelututkimusta varten?

- Kyllä 1
- Ei 2

Kiitos haastattelusta!

Tilastokeskuksen viides työolotutkimus, Työolotutkimus 2003, jatkaa yli neljännesvuosisadan kattavaa tutkimussarjaa. Työolotutkimukset tarjoavat ainutlaatuisen välineen tarkastella palkansaajien työoloja aina vuodesta 1977 lähtien.

Työ on suomalaisille edelleen tärkeä elämäalue. Suomalaispalkansaajat ovat työpaikkauskollisia ja työhönsä sitoutuneita. Uudella vuosituhannella palkansaajien työolosuhteet kuitenkin näyttäytyvät monin kohdin varsin erilaisina kuin pari vuosikymmentä sitten. Myönteistä on, että kehittämis- ja vaikuttamismahdollisuudet työssä ovat kasvaneet tasaisesti ja työstä on tullut koko ajan vaihtelevampaa. Työpaikkakoulutukseen osallistuminen on kasvanut huomasti. Samalla kuitenkin myös työn henkinen rasittavuus, kiire ja työhön liittyvän väkivallan uhka sekä muut epävarmuudet ovat lisääntyneet. Hälyttävää uusimmissa tuloksissa on muun muassa se, että työn tekijät eivät saa riittävän ajoissa tietoa työpaikoilla tehtävistä lukuisista muutoksista.

Tämä julkaisu kokoaa yhteen työolotutkimusten keskeisiä tuloksia vuosilta 1977–2003. Se tarjoaa laajan yleiskatsauksen suomalaisen palkansaajaväestön työoloihin ja niissä tapahtuneisiin muutoksiin – ughiin ja mahdollisuuksiin.

Tilastokeskus, myyntipalvelu
PL 4C
00022 TILASTOKESKUS
puh. (09) 1734 2011
faksi (09) 1734 2500
myynti@tilastokeskus.fi
www.tilastokeskus.fi

Statistikcentralen, försäljning
PB 4C
00022 STATISTIKCENTRALEN
tfn (09) 1734 2011
fax (09) 1734 2500
myynti@stat.fi
www.stat.fi

Statistics Finland, Sales Services
P.O.Box 4C
FI-00022 STATISTICS FINLAND
Tel. +358 9 1734 2011
Fax +358 9 1734 2500
myynti@stat.fi
www.stat.fi

ISBN 952-467-332-0
Tuotenumero 89018
BG